

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985. Etendue par arrêté du 31 juillet 1986 JORF 9 août 1986.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1388

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985. Etendue par arrêté du 31 juillet 1986 JORF 9 août 1986.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 27 novembre 2025 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635267

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635267

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 03:40

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 201	•
Article 202	•
Article 203	•
Article 204	•
Article 205	•
Article	•
Article 1001	•
Article 1002	•
Article 1003	•
Article 1004	•
Article 1005	•
Article 1006	•
Article 1007	•
Article 1008	•
Article 1009	•
Article 1010	•
Article 1011	•
Article 1012	•
Article 1013	•
Article 1014	•
Article 1015	•
Article 1016	•
Article 1017	•
Article 1018	•
Article 1019	•
Article 1020	•
Article 1021	•
Article 1022	•
Article 1023	•
Article 1024	•
Article	•
Article 1501	•
Article 1511	•
Article 1512	•
Article 1521	•
Article 1521-bis	•
Article 1522	•
Article 1522-bis	•
Article 1523	•
Article 1523-bis	•

Article 1524	•
Article 1524-bis	•
Article 1531	•
Article 1532	•
Article 1533	•
Article 1534	•
Article 1535	•
Article 1536	•
Article 1537	•
Article 1538	•
Article 301	•
Article 302	•
Article 303	•
Article 304	•
Article 305	•
Article 306	•
Article 307	•
Article 308	•
Article 309	•
Article 310	•
Article 311	•
Article 312	•
Article 313	•
Article 313 bis	•
Article 313 ter	•
Article 314	•
Article 315	•
Article 316	•
Article 317	•
Article 318	•
Article 319	•
Article 320	•
Article 321	•
Article 322	•
Article 323	•
Article 324	•
Article 325	•
Article 326	•
Article 327	•
Article 328	•
Article 329	•
Article 330	•
Article 331	•
Article 332	•

Article 333	•
Article 334	•
Article 335	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 901	•
Article 902	•
Article 903	•
Article 904	•
Article 905	•
Article 906	•
Article 907	•
Article 908	•
Article 909	•
Article 910	•
Article 911	•
Article 912	•
Article 913	•
Article 914	•
Article 915	•
Article 916	•
Article 917	•
Article 918	•
Article 919	•
Article 920	•
Article 921	•
Article 922	•
Article 923	•
Article 924	•
Article 925	•
Article 926	•
Article 927	•
Article 928	•
Article 929	•
Article 930	•
Article 931	•
Article 932	•
Article 933	•
Article 934	•
Article 935	•
Article 936	•
Article 937	•
Article 938	•

Article 939	•
Article 101	•
Article 102	•
Article 103	•
Article 104	•
Article 105	•
Article 106	•
Article 107	•
Article 108	•
Article 109	•
Article 110	•
Article 501	•
Article 502	•
Article 503	•
Article 504	•
Article 505	•
Article 506	•
Article 507	•
Article 508	•
Article 509	•
Article 510	•
Article 511	•
Article 512	•
Article 513 (1)	•
Article 514	•
Article 515	•
Article 516	•
Article 601	•
Article 602	•
Article 603	•
Article 604	•
Article	•
Article 1101	•
Article 1102	•
Article 1103	•
Article 1104	•
Article 1105	•
Article 1106	•
Article 1107	•
Article 1108	•
Article 1109	•
Article 1110	•
Article 1111	•
Article 1112	•

Article 1113	•
Article 1114	•
Article 1114 bis	•
Article 1115	•
Article 1116	•
Article 1117	•
Article 1118	•
Article 1119	•
Article 1120	•
Article Préambule	•
Article 801	•
Article 802	•
Article 803	•
Article 804	•
Article 805	•
Article 806	•
Article 807	•
Article 808	•
Article 809	•
Article 810	•
Article 811	•
Article 812	•
Article 813	•
Article 814	•
Article 815	•
Article 816	•
Article 817	•
Article 818	•
Article 819	•
Article 820	•
Article 821	•
Article 822	•
Article 823	•
Article 824	•
Article 825	•
Article 826	•
Article 827	•
Article 828	•
Article 829	•
Article 830	•
Article 831	•
Article 832	•
Article 833	•
Article 834	•

Article 835	•
Article 836	•
Article 837	•
Article 838	•
Article 839	•
Article 840	•
Article 841	•
Article 842	•
Article 843	•
Article 844	•
Article 845	•
Article 846 (1)	•
Article 847	•
Article 848	•
Article 849	•
Article 850	•
Article 851	•
Article 852	•
Article 853	•
Article 854	•
Article 855	•
Article 856	•
Article 857	•
Article 858	•
Article 859	•
Article 860	•
Article 1301	•
Article 1302	•
Article 1303	•
Article 1304	•
Article 1305	•
Article 1306	•
Article 1307	•
Article 1308	•
Article 1309	•
Article 1310	•
Article 1311	•
Article 1312	•
Article 1313	•
Article 1314	•
Article 1315	•
Article 1316	•
Article 1317	•
Article 1318	•

Article 1319	•
Article 1320	•
Article 1321	•
Article 1322	•
Article 1323	•
Article 1324	•
Article 1325	•
Article 1326	•
Article 1327	•
Article 1328	•
Article 1329	•
Article 1330	•
Article 1331	•
Article 1332	•
Article 1333	•
Article 1334	•
Article 1335	•
Article 1336	•
Article 1337	•
Article 1338	•
Article 1339	•
Article 1340	•
Article 1341	•
Article 1342	•
Article 1343	•
Article 1344	•
Article 1345	•
Article 1346	•
Article 1347	•
Article 1348	•
Article 1349	•
Article 1350	•
Article 1351	•
Article 1352	•
Article 1353	•
Article 1354	•
Article 1355	•
Article 1356	•
Article 1357	•
Article 1358	•
Article 1359	•
Article 1360	•
Article 1361	•
Article 1362	•

Article 1363	•
Article 1364	•
Article 1365	•
Article 401	•
Article 402	•
Article 403	•
Article 404	•
Article 405	•
Article 406	•
Article 407	•
Article 408	•
Article 409	•
Article 410	•
Article 411	•
Article 412	•
Article 413	•
Article 414	•
Article 415 (1)	•
Article 416 (1)	•
Article 417	•
Article 418	•
Article 419	•
Article 420	•
Article	•
Article 1401	•
Article 1402	•
Article 1403	•
Article 1404	•
Article 1405	•
Article 1406	•
Article 1407	•
Article 1408	•
Article 1409	•
Article 1410	•
Article 701	•
Article 702	•
Article 703	•
Article 704	•
Article 705	•
Article 706	•
Article 707	•
Article 708	•
Article 709	•
Article 710	•

Article 711

Article 712

Article 713

Article 714

Article 715

Article 716

Article 717

Article

Article 1201

Article 1202

Article 1203

Article 1204

Article 1205

Article 1206

Article 1207

Avenant salaires en vigueur

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 8

Article 9

Article 10

Avenant : Protocole d'accord du 3 septembre 1985.

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant : Accord du 5 mars 1993 relatif à des dispositions générales

Article

Article

Article

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 19 juin 1995 relatif à la sécurité dans les établissements pétroliers

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Lettre d'adhésion du 1er février 2007 de la FNIC-CGT à l'accord du 18 décembre 2003 « Établissements pétroliers et sécurité »

Article	•
---------------	---

Avenant : Avenant du 29 mars 2004 relatif aux mises à la retraite

Article	•
Article 10	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 9	•
Article 8	•
Article 8 bis	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Accord du 16 janvier 2006 relatif aux opérations d'avitaillement

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article 1er	•

Avenant : Accord du 9 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 3.1	•

Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 3.6	•
Article 3.7	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article 4.5	•
Article 4.6	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 6.5	•
Article 6.6	•
Article 6.7	•
Article 6.8	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 11.3	•
Article	•
Article 12.1	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 901	•
Article 902	•
Article 903	•

Article 904	•
Article 905	•
Article 906	•
Article 907	•
Article 908	•
Article 909	•
Article 910	•
Article 911	•
Article 912	•
Article 913	•
Article 914	•
Article 915	•
Article 916	•
Article 917	•
Article 918	•
Article 919	•
Article 920	•
Article 921	•
Article 922	•
Article 923	•
Article 924	•
Article 925	•
Article 926	•
Article 927	•
Article 928	•
Article 929	•
Article 930	•
Article 931	•
Article 932	•
Article 933	•
Article 934	•
Article 935	•
Article 936	•
Article 937	•
Article 938	•
Article 939	•

Avenant : Accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 et à la fin de carrière •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•

Avenant : Accord du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle •

Article	•
Article 1301	•
Article 1302	•
Article 1320	•
Article 1321	•
Article 1322	•
Article 1358	•
Article 1359	•
Article 1310	•
Article 1311	•
Article 1312	•
Article 1313	•
Article 1314	•
Article 1315	•
Article 1316	•
Article 1317	•
Article 1318	•
Article 1319	•
Article 1357	•
Article 1323	•
Article 1324	•
Article 1362	•
Article 1363	•
Article 1364	•
Article 1360	•
Article 1361	•
Article 1346	•
Article 1347	•
Article 1348	•
Article 1349	•
Article 1345	•
Article 1306	•
Article 1307	•
Article 1308	•
Article 1309	•
Article 1355	•
Article 1356	•
Article 1303	•
Article 1304	•
Article 1305	•

Article 1350	•
Article 1351	•
Article 1352	•
Article 1353	•
Article 1354	•
Article 1331	•
Article 1332	•
Article 1333	•
Article 1334	•
Article 1335	•
Article 1336	•
Article 1337	•
Article	•
Article 1325	•
Article 1326	•
Article 1327	•
Article 1328	•
Article 1329	•
Article 1330	•
Article 1365	•
Article 1366	•
Article 1338	•
Article 1339	•
Article 1340	•
Article 1341	•
Article 1342	•
Article 1343	•
Article 1344	•

Avenant salaires : Avenant du 22 novembre 2001 relatif aux salaires •

Article	•
---------------	---

Avenant salaires : Accord du 4 décembre 2002 relatif aux salaires •

Article	•
---------------	---

Avenant salaires : Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015 •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985. Etendue par arrêté du 31 juillet 1986 JORF 9 août 1986.

ART.

201

a) Les parties contractantes reconnaissent pour chacune d'elles, et pour l'ensemble des salariés, la liberté d'opinion. Elles reconnaissent également la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer au syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'action des organisations syndicales conformément à la loi.

b) Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité et la plus grande impartialité vis-à-vis des organisations syndicales, de leurs représentants dans les sociétés et à ne pas prendre en considération les origines, opinions et croyances ou le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement.

c) Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques ou électives obtiendront sur leur demande des autorisations d'absence non payée d'une durée maximale égale à celle de la campagne électorale pour participer à cette campagne. La demande devra être présentée au moins huit jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

a) L'exercice du droit syndical s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions de la législation en vigueur.

b) Dans les raffineries, le crédit légal d'heures mis à la disposition de chaque délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions est augmenté de 5 heures par mois.

c) Sous réserve de ne pas apporter de gêne sensible à la production, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis en principe d'au moins 1 semaine, aux salariés devant participer aux réunions statutaires des organisations syndicales sur justification émanant de celles-ci.

d) Des dispositions analogues seront prises à l'égard des salariés, membres de commissions officielles constituées par les pouvoirs publics. Dans ce cas, les salaires perdus seront payés sous déduction des remboursements perçus à ce titre.

e) Au cas où des salariés auraient à participer à des commissions mixtes décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et ce dans la limite d'un nombre de représentants arrêté d'un commun accord entre les organisations intéressées, le temps de travail perdu sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif ; les frais de déplacement seront payés suivant les dispositions prévues par la présente convention et ses annexes. L'autorisation préalable d'absence devra être demandée. Elle sera donnée sous réserve que l'absence du salarié ne soit pas susceptible de créer de perturbation sensible dans la marche générale de l'établissement.

f) Les absences découlant des circonstances énumérées aux alinéas ci-dessus ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les absences découlant des circonstances énumérées au paragraphe e ne viendront pas en déduction du repos hebdomadaire.

g) Conformément aux prescriptions du code du travail, des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des organisations syndicales.

Ils seront en nombre suffisant et placés dans des endroits facilement accessibles.

h) Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale, il jouira d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant 1 an à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'entreprise d'origine, l'ancienneté acquise au moment du départ de l'entreprise sera maintenue.

Au cas où la priorité de réembauchage n'aura pu jouer, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à 2 mois du salaire correspondant à sa classification professionnelle. En toute hypothèse, cette indemnité ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité de congédiement que l'intéressé aurait éventuellement reçue s'il avait été licencié à la date où il a quitté l'entreprise.

i) Les dispositions précédentes sont applicables si l'intéressé remplit les conditions suivantes :

- avoir avisé l'entreprise dans le mois qui suit l'expiration de son mandat syndical ;
- avoir exercé ce mandat pendant 6 mois au moins et 4 ans au plus.

j) Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable, consistant de préférence dans la réintégration de l'intéressé dans son emploi.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

a) Le statut des délégués du personnel est fixé par la législation en vigueur et les clauses de la présente convention.

b) Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel.

Dans les établissements occupant 10 salariés ou moins, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'un syndicat de leur choix pour présenter à la direction leurs réclamations.

c) Pour les élections de ces délégués (1) :

Dans les établissements de plus de 250 salariés, le personnel est réparti en principe en 4 collèges :

- ouvriers ;
- employés, techniciens, dessinateurs, de position hiérarchique inférieure à celle de l'agent de maîtrise administratif du 1er degré ;
- tous les agents de maîtrise ainsi que les employés, techniciens, dessinateurs, de position hiérarchique au moins égale à celle de l'agent de maîtrise du 1er degré ;
- ingénieurs et cadres.

Dans le cas où il sera constitué 4 collèges, le nombre total des délégués à élire sera augmenté du nombre de délégués cadres à élire.

Dans les autres établissements, le nombre de collèges et leur composition feront l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

d) Les dispositions suivantes seront prises par l'employeur pour permettre aux électeurs absents de participer au vote :

- la liste des électeurs absents sera arrêtée 6 jours francs avant la date du scrutin ;
- les listes de candidats et les enveloppes de vote seront immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste précitée ;
- les listes de candidats et les enveloppes de vote seront tenues à la disposition des électeurs qui viendraient à s'absenter au cours de ces 6 jours.

e) Les modalités du vote par correspondance devront être définies par le protocole d'accord préélectoral de façon à assurer la liberté et le secret du vote.

f) La mission des délégués et ses conditions d'exercice sont fixées par le code du travail.

g) Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins 1 fois par mois aux heures fixées par la direction et affichées dans l'atelier, le chantier ou le service, 6 jours ouvrables avant la réunion.

En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont reçus, sur leur demande, en cas d'urgence.

Le délégué titulaire sera reçu avec son suppléant lorsque la mission ne concerne qu'un seul délégué.

Ces réceptions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

h) Dans les raffineries, le crédit légal d'heures mis à la disposition de chaque délégué du personnel titulaire pour l'exercice de ses fonctions est augmenté de 5 heures par mois.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 (1er alinéa) du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

a) L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise sont réglés par les dispositions de la législation en vigueur.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces comités est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

Il est précisé que, lorsqu'il y a plusieurs comités d'établissement dans une entreprise, les présidents de ces comités ne doivent pas prendre part au vote pour la désignation des représentants de la délégation du personnel des comités d'établissement au comité central d'entreprise.

b) Les élections des membres des comités d'entreprise ont lieu suivant les dispositions de la législation en vigueur. Des accords peuvent intervenir au sein des entreprises pour augmenter le nombre des collègues et modifier la répartition du personnel entre les différents collèges.

c) Les dispositions suivantes seront prises par l'employeur pour permettre aux électeurs absents de participer au vote :

- la liste des électeurs absents sera arrêtée 6 jours francs avant la date du scrutin ;
- les listes de candidats et les enveloppes de vote seront immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste précitée ;
- les listes de candidats et les enveloppes de vote seront tenues à la disposition des électeurs qui viendraient à s'absenter au cours de ces 6 jours.

d) Les modalités du vote par correspondance devront être définies par le protocole d'accord préélectoral de façon à assurer la liberté et le secret du vote.

e) Les membres des comités d'entreprise et les représentants syndicaux qui, en vertu de la loi, assistent aux réunions de ces comités, ne subiront aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par ces réunions. Ces déplacements donneront lieu à l'indemnisation suivant les modalités de la présente convention.

Ces dispositions valent pour les comités d'établissement, les comités centraux d'entreprise et les comités interentreprises.

f) Les commissions créées par les comités pour l'examen des problèmes particuliers fonctionnent sous le contrôle de ces comités. Le temps nécessaire aux membres de ces commissions pour exercer leurs fonctions est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement éventuels sont remboursés suivant les modalités de la présente convention.

g) Le secrétaire d'un comité d'établissement groupant plus de 500 salariés disposera, en plus du temps alloué par la législation actuellement en vigueur aux membres titulaires du comité, d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Le secrétaire du comité central d'entreprise bénéficiera également de ce crédit supplémentaire de 10 heures par mois.

a) La négociation d'un accord de branche s'ouvre par une réunion paritaire plénière d'ouverture.

Cette réunion permet notamment à chaque délégation de faire connaître ses positions et orientations sur le thème de la négociation.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus 12 membres.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée.

b) Lors de la convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture de la négociation, l'UFIP accorde à chaque organisation syndicale un forfait-temps exprimé en demi-journées, destiné à permettre à chaque organisation syndicale de tenir des réunions et consultations internes de ses mandants.

Ce forfait-temps est attribué sous condition pour chaque organisation syndicale de pouvoir justifier a posteriori, sur demande de l'UFIP, de son utilisation ; il est fixé à 20 demi-journées.

Ce forfait-temps peut être augmenté en fonction du thème de la négociation, lors de la réunion paritaire plénière d'ouverture ou de toute réunion paritaire subséquente consacrée à ladite négociation.

Ce forfait-temps peut être utilisé sur la période comprise entre :

- d'une part, la date de convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture ;
- et, d'autre part, la fin du 3^e mois suivant la dernière réunion de négociation ou, le cas échéant, la date de l'arrêté d'extension de l'accord conclu.

La convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture est émise au moins 30 jours calendaires avant la date de ladite réunion.

c) Une fois tenue la réunion paritaire plénière d'ouverture, la négociation progresse à travers les réunions successives d'un groupe paritaire de négociation.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus 5 membres.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée pour chaque réunion du groupe paritaire de négociation.

d) À l'issue de la négociation, les parties à la négociation disposent d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la dernière réunion du groupe paritaire de négociation pour tenir une réunion paritaire plénière de clôture notamment destinée à permettre la relecture du texte.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus 12 membres.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

À l'issue de la réunion paritaire plénière de clôture, l'UFIP met, le cas échéant, un texte à la signature, en précisant la durée pendant laquelle ce texte sera ouvert à la signature ; cette durée est au plus égale à 2 mois à compter de la date de mise à la signature.

e) Au terme de la période de 15 jours visée au premier paragraphe de l'alinéa d ci-dessus, si la réunion paritaire plénière de clôture n'a pu se tenir, l'UFIP procède, le cas échéant, à une mise à la signature du texte par courrier adressé à chaque organisation syndicale, en précisant la durée pendant laquelle ce texte sera ouvert à la signature ; cette durée est au plus égale à 2 mois à compter de la date de mise à la signature.

f) Dans le cas où une majorité d'organisations syndicales de salariés demande l'ouverture d'une négociation de branche sur un thème donné, l'UFIP, à défaut d'accepter cette demande, organise une réunion paritaire d'échange de vues destinée à débattre de l'opportunité d'ouvrir ladite négociation.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus 3 membres.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

g) Les entreprises donnent aux organisations syndicales de salariés la possibilité de constituer leur délégation aux réunions paritaires visées dans le présent article, dans le respect des dispositions de l'[article 202](#), alinéa c, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP).

Les entreprises adhérentes à l'UFIP sont tenues informées de l'agenda des réunions paritaires de branche, et elles le prennent en compte au mieux dans la détermination de leur propre agenda social.

h) Les dispositions du présent article ne concernent pas la négociation salariale annuelle de branche, à l'exception de l'alinéa g.

ART.

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.

ART.

1001

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 (1) 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.

(1) Constitue un handicap, au sens de l'article 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 ».

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 (1), 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.

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.

(1) 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...

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 (1) ;

2. Adapter le poste de travail et/ou son environnement au salarié (2) ;

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 (3) 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 » (4) .

c) Il est rappelé l'obligation faite à l'employeur par le code du travail (5) d'engager chaque année (6) 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.

(1) 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) Il s'agit là d'une règle générale édictée par le code du travail (cf. art. L. 4121-2 « Principes généraux de prévention »).

(3) 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).

(4) Cf. code du travail, art. L. 1133-3 ; l'article 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 ».

(5) Cf. code du travail, art. L. 2242-13.

(6) 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

ART.

1004

Sur la base des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés établies par les entreprises de la branche (2) 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 (3) 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).

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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...

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 (1) 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.

(1) OPMQ : observatoire prospectif des métiers et des qualifications ; le site Internet de l'OPMQ est obtenu par le lien www.metiersdupetrole.com.

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 (1).

c) L'employeur s'assure que la hiérarchie joue pleinement son rôle dans la mise en œuvre effective des dispositions du présent titre.

(1) CCNIP : convention collective nationale de l'industrie pétrolière.

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 (1).

b) Pour chaque entreprise ou établissement soumis à l'OETH (2), 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 (3)).

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 :

- 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.

(1) Cf. chapitre IX de la CCNIP, art. 905 et suivants.

(2) OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (cf. code du travail, art. L. 5212-1 et suivants).

(3) EA, entreprises adaptées ; CDTD, centres de distribution de travail à domicile ; ESAT, établissements ou services d'aide par le travail.

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.

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 (1) 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.

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.

(1) ANI : accord national interprofessionnel.

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.

ART.
1011

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 :

- un référent hiérarchique, chargé de veiller dans la durée à la bonne intégration de la personne ;
- un tuteur plus spécifiquement consacré à la formation au poste de travail ;
- un parrain pour l'accueil dans l'entreprise et l'intégration sociale dans l'équipe, la découverte des locaux et l'initiation aux procédures internes ;
- un 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

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.

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 (1), 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 représentatives du personnel ; il procède à la consultation du comité d'entreprise prévue en la matière par le code du travail (2).

(1) AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

(2) Cf. article L. 2323-41 du code du 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 (1).

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 (2) ; 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 (3). Il est recommandé à l'employeur de renouveler cet audit en cas d'évolution importante de la configuration des lieux de travail.

(1) Cf. code du travail, article L. 4221-1 ; cf. décret n°2009-1272 du 21 octobre 2009, codifié aux articles R. 4214-26 et suivants du code du travail.

(2) FDIPH : fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

(3) ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

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

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

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

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

L'employeur facilite les démarches administratives (1) 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.

(1) 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).

ART.

1020

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

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.

ART.

1022

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 avis 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

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

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.

ART.

Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1501 à 1538 de l'accord de branche du 28 décembre 2018 portant sur la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du 3 octobre 2019.

ART.

1501

a) Les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche pétrole et l'UFIP ont souhaité rechercher la conclusion d'un accord de branche relatif à la mise en œuvre des ordonnances « Macron » dans les industries pétrolières telles que ratifiées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

b) Le présent accord, dont la négociation s'est ouverte le 14 mai 2018, vise deux objectifs :

1. Au titre de l'article L. 2253-2 du code du travail, sur les quatre thèmes énumérés dans cet article, confirmer la continuité de la primauté de certaines dispositions de la CCNIP sur les dispositions d'entreprise en la matière ;
2. Introduire, sur un certain nombre de thèmes abordés à l'occasion de cette négociation, de nouvelles dispositions dans la CCNIP.

c) La mise en œuvre du présent accord relève de la responsabilité de l'employeur, qui déploiera l'ensemble des moyens appropriés nécessaires.

d) L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

ART.

1511

Le salaire minimum hiérarchique mensuel correspondant à une classification CCNIP donnée est l'addition des trois termes suivants :

1. Salaire de base, égal au coefficient CCNIP multiplié par la valeur du point mensuel de base ;
2. Majoration conventionnelle, égale à la différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, multipliée par la valeur du point de majoration conventionnelle ;
3. Surmajoration conventionnelle, applicable exclusivement aux coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, égale à la différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé, multipliée par la valeur du point de surmajoration conventionnelle.

a) Le recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) est relativement faible au sein des entreprises de la branche ; selon les statistiques d'effectifs diffusées par l'UFIP pour ses entreprises adhérentes, les CDD représentent, au niveau global de la branche, entre 1 % et 1,5 % de l'effectif CDI de fin d'année.

b) Le but poursuivi par cet article est de permettre un recours accru aux CDD, pour deux raisons : le personnel en CDD bénéficie d'un emploi pétrolier à part entière, régi par les dispositions de la CCNIP ; le personnel en CDD, dès lors qu'il peut être convenablement intégré aux équipes de l'entreprise, se trouvera en situation privilégiée d'accès à un emploi en CDI si des possibilités de poste à pourvoir apparaissent.

c) Pour que le salarié en CDD bénéficie d'une intégration satisfaisant à l'entreprise, il convient que :

- d'une part, dans la première phase de son CDD, il puisse, en tant que de besoin, bénéficier des périodes de formation et de compagnonnage appropriées et obtenir les habilitations nécessaires ;
- d'autre part, il puisse être affecté, en fonction des nécessités opérationnelles motivant le recours au CDD, à des travaux d'une durée suffisante.

d) À cette fin, il convient de permettre un allongement de la durée des CDD et un accroissement de leurs possibilités de renouvellement, comme indiqué ci-dessous.

1. Un CDD ne peut être conclu que dans les cas prévus par le code du travail, pour exécuter une tâche précise et temporaire.

2. La durée totale du CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; cette durée ne peut excéder 30 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues au présent accord.

3. Le CDD est renouvelable trois fois pour une durée déterminée. La durée du ou, le cas échéant, des renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par le présent accord.

4. Le délai de carence prévu par le code du travail et applicable à l'expiration d'un CDD est égal au quart de la durée – appréciée en jours calendaires – du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements ; les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

5. Les cas de non application du délai de carence sont ceux prévus par le code du travail.

Dans les conditions prévues par l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), promulgué par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#), dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

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

A. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VII

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition au facteur de risque professionnel « travail en équipes successives alternantes ».

Les articles ou fragments d'article cités ci-après permettent en effet de procurer aux salariés exposés à ce facteur de risque professionnel une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail ;
- maintien en activité ;
- aménagement des fins de carrière.
- Art. 702 – Dispositions communes – Alinéas a, c et d seulement
- Art. 704 – Contrôle médical
- Art. 705 – Habitat
- Art. 707 – Temps de relève – 1er alinéa uniquement
- Art. 709 – Congés hors période
- Art. 711 – Indemnité de conversion
- Art. 712 – Cessation d'activité – abrogé et remplacé par l'article 1117 de l'accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail du 19 septembre 2011
- Art. 713 – Compensation des jours fériés légaux
- Art. 714 – Compensation des contraintes, à l'exception expresse des dispositions relatives au bénéfice de la prime de quart

Concernant l'article 1117 de l'accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail du 19 septembre 2011, il est rappelé qu'une négociation de branche est en cours ; ouverte le 9 février 2017 à la demande de l'UFIP, cette négociation vise à examiner la possibilité de conclure un avenant de révision audit article, avenant dont le texte a été proposé par l'UFIP conformément aux stipulations de l'article 103 b de la CCNIP fixant les conditions de révision de cette dernière.

B. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI, article 604

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

L'article cité ci-après permet en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risque professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail ;

dès lors que les dispositifs et effets de protection ont trait à tout ou partie des risques professionnels précités.

- Art. 604 – Dispositifs et effets de protection

C. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI, article 603

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Le fragment d'article cité ci-après permet en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail.
- Art. 603 – Travaux pénibles, dangereux ou insalubres – alinéas d et e seulement – dans le seul cas où le salarié est exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1.

D. – Accord du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Les articles ou fragments d'article cités ci-après permettent en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- amélioration des conditions de travail ;
- maintien en activité ;
- aménagement des fins de carrière.
- – Art. 1112 – Démarche de la prévention de la pénibilité au travail
- – Art. 1114 – L'organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail – à l'exception des alinéas b 3. et b 4.
- – Art. 1116 – Pénibilité, stress au travail et gestion des âges
- – Art. 1117 – Mesures de compensation relatives au travail posté (pour mémoire ; déjà cité ; cf. ci-dessus).

Dans les articles 1112, 1114 et 1116, sont visées les seules dispositions relatives à la prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'art. L. 4161-1 du code du travail, dont notamment le stress est exclu.

**ART.
1521-
bis**

1. En complément des dispositions de l'accord de branche du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail, il est créé un article 1117 de la CCNIP ainsi rédigé :
 2. « Durant la période de la cessation anticipée d'activité définie au présent article et résultant d'une activité en service posté au sein de l'entreprise, le salarié bénéficie d'une garantie minimale de ressource mensuelle brute égale à 50 % de sa rémunération brute mensuelle moyenne – hors majorations pour heures supplémentaires – des 12 derniers mois d'activité précédant le départ en cessation d'activité. »
3. Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d'entreprise.

**ART.
1522**

Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

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

A. – Accord du 12 septembre 2011 portant sur l'insertion professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap

Sont ici visées toutes les dispositions de ce texte, à l'exception des articles suivants :

- Art. 1009 f, relatif au fonctionnement de la branche professionnelle ;
- Art. 1009 e ; Art. 1010 e ; Art. 1012 b ; Art. 1013 d ; Art. 1013 e, à partir de « l'employeur recueille ... » ; Art. 1014 e ; Art. 1020 : ces articles sont relatifs au fonctionnement des instances représentatives du personnel de l'entreprise.

**ART.
1522-
bis**

a) Par avenant à l'article 1003 de l'accord de branche du 12 septembre 2011 relatif à l'insertion professionnelle et à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières, le présent accord arrête les dispositions suivantes :

1. Art. 1003 f : l'employeur doit inclure dans le catalogue des actions de formation de l'entreprise des formations portant sur le thème « favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap » ; l'employeur doit privilégier ce type de formation pour le personnel d'encadrement.
2. Art. 1003 g : l'employeur doit, si la taille de l'entreprise le permet, examiner la possibilité de construire un « réseau handicap » basé sur des référents, et apporter à ce réseau les moyens appropriés.
3. Art. 1003 h : l'employeur doit prêter une attention particulière à la situation professionnelle des salariés aidants familiaux de personnes en situation de handicap ; pour favoriser leur action, il examine notamment la possibilité de leur accorder des aménagements d'horaire et des flexibilités dans la prise de congés.

b) Dans les conditions prévues par l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), promulgué par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#), dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d'entreprise.

À la date de signature du présent accord, aucune disposition de la CCNIP ne relève du point 3° de l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), promulgué par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#), dite loi de ratification des ordonnances « Macron ».

a) Les dispositions du présent article visent à créer les conditions favorables à l'exercice d'un mandat de délégué syndical, notamment en veillant à l'égalité de traitement des salariés concernés au regard de leur évolution professionnelle lorsque leur mandat prend fin, ainsi qu'au regard de l'évolution de leur rémunération en cours d'exercice de leur mandat.

b) Dans les conditions prévues par l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), promulgué par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#), dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d'entreprise.

c) Entretiens au début, en cours et en fin de mandat

1. Le délégué syndical bénéficie à sa demande d'un entretien de début de mandat, d'un entretien en cours de mandat et d'un entretien de fin de mandat.

2. Ces entretiens sont conduits soit par la hiérarchie de l'intéressé soit par un membre de la direction des ressources humaines.

3. L'entretien de début de mandat a pour objet d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice du mandat et sur l'adaptation, en tant que de besoin, des objectifs et de la charge de travail du salarié afin de les rendre compatibles avec l'exercice du mandat.

4. Les entretiens de cours de mandat et de fin de mandat couvrent les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ; pour le délégué syndical dont le volume d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ces entretiens portent également sur les possibilités de valorisation des compétences et de l'expérience acquise à travers l'exercice du mandat.

d) Évolution du salaire du délégué syndical

1. Le délégué syndical, lorsque son volume d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, bénéficie d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, à celle des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable

2. Les modalités de mise en œuvre de cette disposition relèvent de l'entreprise ; elles seront éventuellement aménagées pour prendre notamment en compte la taille et la structure de l'effectif de l'entreprise.

e) Formation professionnelle et formation syndicale

1. Durant l'exercice de son mandat, le délégué syndical bénéficie d'actions de formation lui permettant de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de son métier, de conserver le cas échéant les habilitations nécessaires à la tenue de son poste, et de se préparer en fin de mandat à la reprise de son poste ou à une évolution vers un autre poste.

2. Durant l'exercice de son mandat, le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans les conditions prévues par l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), promulgué par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#), dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

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

A. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives aux primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Le fragment d'article cité ci-après permet en effet d'octroyer une prime aux salariés accomplissant des travaux dangereux ou insalubres.

– Article 603 – Travaux pénibles, dangereux ou insalubres – alinéas a et c seulement – à l'exclusion des primes versées pour des travaux pénibles qui ne seraient ni dangereux ni insalubres.

ART.

**1524-
bis**

1. En complément des dispositions de l'article 603 de la CCNIP, il est créé un article 603 f de la CCNIP ainsi rédigé :

2. « L'employeur doit avant tout privilégier l'élimination du risque et la protection collective des salariés. Les travaux dangereux ou insalubres visés au présent article sont définis comme suit :

- a. Intervention avec port de l'appareil respiratoire isolant (ARI) ;
- b. Intervention avec port d'une combinaison anti-acide ;
- c. Intervention avec port d'une combinaison aluminisée ;
- d. Intervention avec port d'une tenue spécifique pour le risque chimique liée à l'exécution de travaux au sein d'unités d'alkylation.

Ces travaux font l'objet du versement d'une prime, selon des modalités déterminées en entreprise sur la base d'un dialogue social prenant en compte les particularités de l'entreprise ou de l'établissement. »

3. Dans les conditions prévues par l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), promulgué par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#), dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d'entreprise.

ART.

1531

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

b) La fraction supra-légale de ces moyens est confirmée par le présent accord, pour ce qui concerne de manière limitative :

- le temps de délégation, en prenant en compte, de manière globale, le nombre de délégués multiplié par les crédits d'heures de délégation ;
- les moyens logistiques (locaux, reprographie ...) ;
- les moyens de formation à la sécurité.

c) Cette reconduction s'apprécie au niveau global de l'entreprise, au profit des activités dédiées à la sécurité de l'ensemble constitué par le CSE et la CSSCT.

d) Les obligations supra-légales de consultation du CHSCT contenues dans les deux accords précités sont transformées en obligation d'information du CSE ou de la CSSCT.

ART.

1532

Est abrogé par le présent accord le 2e alinéa de l'[article 413 b de la CCNIP](#), issu de l'article 6 de l'accord de branche du 6 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

ART.

1533

a) Les dispositions de la CCNIP visant à plafonner la durée quotidienne du travail (cf. notamment art. 919 a, 6e alinéa de l'accord du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle et art. 1114 b 3 de l'accord du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail) ne s'appliquent pas au personnel posté.

b) La mise en place dans un établissement d'un régime de travail posté autre que ceux prévus au chapitre VII de la CCNIP dans sa rédaction à la date de signature des présentes, ne pourra se faire que :

- dans le cadre d'un dialogue social portant non seulement sur les horaires de travail envisagés mais aussi, plus globalement, sur l'organisation du travail projetée ;
- et après consultation des instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, sur l'horaire de travail et le tableau de roulement.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-19 du code du travail, qui dispose que la durée maximale quotidienne de travail, dans les cas de dérogation prévus à cet article, ne peut excéder 12 heures.

(Arrêté du 3 octobre 2019 - art. 1)

ART.

1534

a) Les dispositions de l'article 1523 bis du présent accord s'appliquent aux salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'[article L. 2411-1 du code du travail](#) ainsi qu'au représentant de la section syndicale.

b) Pour les salariés visés à l'alinéa précédent, le seuil de 30 % mentionné à l'article 1523 bis précité s'apprécie en prenant en compte l'ensemble des mandats détenus par le salarié.

ART.

1536

L'UFIP s'engage à ouvrir, durant le 1er semestre 2019, une négociation de branche sur la qualité de vie au travail, négociation qui prendra notamment en compte le thème des risques psychosociaux et celui des aidants familiaux.

ART.

1536

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition. [\(1\)](#)

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

(1) Le b de l'article 1536 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 3 octobre 2019 - art. 1)

ART.

1537

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

ART.

1538

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.

ART.

301

a) L'égalité de traitement est un principe général qui s'applique sans distinction de sexe, de nationalité ou d'opinion.

Il concerne notamment, sans que cette énumération soit limitative : l'accès à l'emploi, la formation professionnelle continue, la promotion sociale, les conditions de travail.

b) L'accès à l'emploi est possible sans que puissent être opposés l'âge, le sexe ou la nationalité.

c) L'emploi et le reclassement des personnes handicapées seront assurés dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

302

a) Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services officiels de la main-d'œuvre ainsi qu'aux syndicats locaux relevant des organisations signataires de la présente convention.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

b) En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou en cas de modification dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, les délégués du personnel, seront consultés.

ART.

303

L'examen médical d'embauchage devra avoir lieu dans les conditions fixées par la loi, c'est-à-dire avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

ART.
304

a) L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. Sur convocation écrite à cette épreuve, les frais de voyage en dehors de l'agglomération où est situé l'établissement seront remboursés.

b) La durée de la période d'essai est de :

- 1 semaine pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 150 ;
- 1 mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 150 (inclus) et 215 (exclus) ;
- 2 mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 215 (inclus) et 290 (exclus) ;
- 3 mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 290.

La durée de la période d'essai peut être réduite d'un commun accord.

c) Pendant toute la période d'essai de 1 semaine, ainsi que pendant la première moitié des périodes d'essai de durée supérieure, l'employeur et le salarié ont la faculté de se séparer sans préavis.

d) Lorsque la première moitié de la période d'essai au moins égale à 1 mois est écoulée, le préavis réciproque est de :

- 1 semaine pour une période d'essai de 1 mois ;
- 2 semaines pour les périodes d'essai de 2 et 3 mois.

Pendant la durée de ce préavis, le salarié aura la possibilité de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi ; ces heures seront payées comme si l'intéressé avait travaillé, elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé.

Ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la partie du préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donnerait lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

ART.
305

Tous les salariés visés à l'article 101 sont classés dans les emplois ou positions repères dont les définitions et les coefficients hiérarchiques correspondants figurent dans une annexe à la présente convention qui comporte notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences.

Lorsque des emplois nouveaux qui ne figurent pas dans l'annexe classification sont créés, le coefficient hiérarchique qui s'y rattache est déterminé par assimilation aux emplois répertoriés, après consultation des délégués du personnel.

ART.
306

a) Tout salarié recevra, au moment de son engagement, notification écrite :

- de sa classification d'emploi ;
- du coefficient correspondant à cette classification ;
- de ses appointements mensuels minimaux correspondant à la durée légale du travail ;
- de son emploi ;
- du lieu de travail
- de la durée et des conditions de la période d'essai ;
- des éléments de sa rémunération.

b) Il recevra également :

- un exemplaire de la convention collective ;
- un exemplaire du règlement de sécurité en vigueur ;
- un exemplaire du règlement du régime de retraite du personnel de l'entreprise.

c) En cas de modification d'un des éléments prévus au paragraphe a, notification écrite sera également faite à l'intéressé au moment de cette modification.

ART.
307

La non-acceptation par un salarié de la modification, non motivée par une faute grave ou une incapacité physiologique médicalement constatée, d'un des éléments de la notification écrite de confirmation d'engagement énumérés à l'article 306, ne saurait entraîner rupture du contrat de travail du fait du salarié.

ART.
308

a) Si le salarié accepte un changement d'emploi proposé par l'employeur, il conserve, à titre personnel, l'intégralité des avantages de sa classification et sa rémunération pendant 3 mois, à condition d'avoir tenu l'emploi précédent pendant au moins 1 an.

b) Dans le cas où un salarié serait l'objet d'un déclassement n'ayant pas un caractère temporaire, il lui sera alloué, sauf s'il s'agit d'une sanction, une indemnité déterminée en appliquant le barème de l'article 311 et en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

(1) (voir également l'article 418)

ART.
309

a) On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

b) Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté toutes les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est maintenu.

c) Dans le cas de :

- service militaire obligatoire ;

- licenciement ;

- congés facultatifs,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

Toutefois, si le salarié a été, sur sa demande, réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service militaire obligatoire, le temps passé à ce service sera exceptionnellement assimilé à un temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

d) Lorsque le salarié quitte l'entreprise de son propre gré et est réembauché par la suite, soit sur sa demande, soit sur proposition de l'employeur, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté, sous réserve qu'à son départ l'intéressé ait eu au moins 5 années d'ancienneté.

- a) Toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, un préavis (1).
- b) La partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.
- c) Toutefois, en cas de licenciement, toutes facilités seront accordées au salarié quittant l'entreprise pour lui permettre d'occuper l'emploi offert par un nouvel employeur. Dans ce cas, le salarié n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis restant à courir.
- d) Lorsque l'employeur prend l'initiative de la résiliation du contrat de travail, il doit signifier le préavis par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.
- e) La durée du préavis est de :
- 1 mois pour les ouvriers-employés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
 - 2 mois pour les ouvriers-employés dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
 - 2 mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
 - 3 mois pour les ingénieurs et cadres.

Toutefois, pour les ingénieurs et cadres position I dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, elle est de 1 mois.

En cas de démission, la durée du préavis des ouvriers est de 1 semaine et celle des employés de 1 mois.

En cas de licenciement, sauf pour une faute grave, la durée du préavis ne peut être inférieure à celle fixée par la législation en vigueur.

f) Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter dans la limite de 2 heures par jour pour rechercher un emploi.

Ces absences peuvent, à la demande du salarié, être groupées en totalité ou en partie. Elles n'entraînent aucune perte de salaire.

(1) Paragraphe étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux ouvriers ou employés congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :

3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;

5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;

8/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 10 ans.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 14 mois.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux agents de maîtrise ou assimilés congédiés, sauf pour une faute grave, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :

3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;

5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;

8/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 10 ans.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 18 mois.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux ingénieurs ou cadres congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;

5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;

10/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 10 ans.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 24 mois.

b) Pour toute fraction d'année d'ancienneté au-delà de la première, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de trimestres écoulés, tout trimestre commencé étant compté pour la totalité.

c) Les appointements pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement seront ceux du dernier mois, correspondant à l'horaire habituel de travail de l'établissement, à l'exclusion des gratifications de caractère exceptionnel et des sommes versées à titre de remboursement de frais. Si l'horaire de travail a été sujet à des fluctuations au cours des 12 mois précédant le licenciement, le calcul sera basé sur l'horaire habituel moyen de ces 12 derniers mois (1).

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

d) Dans le cas où un salarié licencié, puis rengagé, serait l'objet d'un nouveau licenciement, l'indemnité prévue ci-dessus sera égale à la différence entre l'indemnité calculée en fonction de l'ancienneté totale et celle correspondant à l'ancienneté qui a donné lieu au calcul de la première indemnité de congédiement.

e) En cas de licenciement par suite de suppression d'emploi, si le reclassement de l'ingénieur ou cadre n'a pu être assuré dans des conditions comparables, l'indemnité de congédiement alloué aux ingénieurs ou cadres âgés de plus de 45 ans est calculée conformément aux dispositions des paragraphes précédents et majorée de :

1 mois à 46 ans ;

2 mois à 47 ans ;

3 mois à 48 ans ;

4 mois à 49 ans ;

5 mois à 50 ans ou plus ;

le montant total de l'indemnité ne pouvant toutefois dépasser 24 mois ni être inférieur à 6 mois, quelle que soit l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre.

(1) Paragraphe étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

ART.
312

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente convention et ses annexes, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il sera remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

ART.
313

a) Tout salarié quittant à son initiative l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite égale à 3 mois de ses derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c ;

b) Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite définie par ledit code, qui ne pourra être inférieure à 3 mois de ses derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c.

Toutefois, dans les entreprises n'ayant pas de régime supplémentaire de retraite comportant un financement de l'employeur, cette indemnité est de 3 mois des derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c, majorée de 1/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de la 10^e année.

Dans les cas prévus aux articles 313 bis-b et 313 ter, le salarié perçoit l'indemnité mentionnée ci-dessus aux alinéas 1 ou 2 (selon le cas) de l'article 313-b, majorée de 20 %.

Dans les cas prévus aux articles 313 bis-b et 313 ter, le salarié, ayant procédé, au cours de sa carrière, au rachat de trimestres de cotisations au régime général de sécurité sociale pour l'assurance vieillesse au titre de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, perçoit l'indemnité mentionnée ci-dessus aux alinéas 1 ou 2 (selon le cas), complétée d'un montant de 5/10 de mois du salaire de référence plafonné à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale par trimestre racheté. Le montant de cette majoration ne peut excéder le plafond annuel de sécurité sociale de l'année de la mise à la retraite.

c) Les entreprises prendront des dispositions pour permettre aux salariés de préparer leur retraite dans le cadre de la formation permanente et de bénéficier, sur leur demande, d'un suivi médical particulier.

Tout salarié de plus de 60 ans a droit à un congé supplémentaire de 2 semaines pris avant son départ en retraite.

ART.
313
bis

a) L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge prévu au premier alinéa de l'[article L. 351-1 du code de la sécurité sociale](#), peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite résulte du bénéfice de tout avantage de préretraite défini dans l'entreprise antérieurement à la date de publication de la [loi 2003-775 du 21 août 2003](#).

Les avantages de préretraite visés ci-dessus ne sont pas affectés par les dispositions prévues par les alinéas 3 et 4 de l'article 313-b, les alinéas b et suivants de l'article 313 bis ou l'article 313 ter.

b) L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions visées à l'article 313 bis-c.

c) Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite avant 65 ans dans les conditions prévues aux articles 313 bis-b et 313 ter s'engagent pour chaque mise à la retraite à l'une des mesures suivantes :

-conclure un contrat de travail à durée indéterminée ;

-conclure un contrat d'apprentissage ;

-conclure un contrat de qualification jusqu'au 1er octobre 2004 ou, à compter de cette date, tout contrat équivalent permettant une formation en alternance.

Le recours aux contrats d'apprentissage ou de formation en alternance s'inscrit dans une perspective d'embauche ou de qualification, notamment par la conclusion de contrats à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée, le contrat d'apprentissage, de qualification, ou équivalent, visé ci-dessus doit être conclu dans le délai de 1 an avant la date de notification de la décision de mise à la retraite ou dans les 3 mois suivant la date de fin de contrat de travail.

La mise en oeuvre de ces mesures a lieu au sein de l'entreprise à laquelle le salarié mis à la retraite appartient ou des entreprises du même groupe qui appliquent la CCNIP.

Le nombre d'embauches en contrats à durée indéterminée résultant de la combinaison des différentes mesures ci-dessus doit représenter au moins 20 % des mises à la retraite au titre des articles 313 bis-b et 313 ter ; ce taux est porté à 25 % lorsque l'entreprise considérée appartient à un groupe employant plus de 1 000 salariés, étant précisé que cet effectif doit être apprécié dans les entreprises du groupe qui appliquent la CCNIP.

d) Une fois par an, le chef d'entreprise présente lors de la réunion annuelle obligatoire de négociation sur les salaires et l'emploi la situation d'application du présent article (nombre de mises à la retraite et contreparties réalisées ou comptabilisées d'avance).

Deux fois par an, le chef d'établissement présente lors d'une réunion de la commission formation-emploi un état des lieux de l'application des articles 313 bis-b et 313 ter (nombre et types des contreparties réalisées prévues à l'article 313 bis-c par établissement de réalisation ou comptabilisées d'avance dans l'établissement).

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat réalisé en contrepartie de son départ, en communiquant le nom du salarié embauché, si celui-ci ne s'y oppose pas, ou son identification codée.

e) Les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans inscriront chaque année au plan de formation et engageront des actions de formation destinées plus spécifiquement aux salariés âgés de plus de 45 ans. Les salariés concernés bénéficieront d'un entretien spécifique pour construire un programme de formation adapté à la poursuite de leur carrière.

ART.
313
ter

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié pour lequel l'âge minimum prévu au 1er alinéa de l'[article L. 351-1 du code de la sécurité sociale](#) est abaissé dans les conditions visées aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions visées à l'article 313 bis-c.

La mise en oeuvre de cette mise à la retraite se réalise dans les conditions prévues à l'article 313 bis-c.

ART.
314

Les contrats à durée déterminée ne peuvent avoir qu'un caractère exceptionnel.

Ils ne peuvent être conclus que dans les cas et suivant les modalités déterminés par la loi.

La question des brevets d'invention sera réglée suivant la législation en vigueur et, éventuellement, dans les contrats individuels.

a) Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans un établissement similaire sauf disposition particulière prévue dans son contrat individuel et sous réserve que ce dernier comporte une contrepartie sous la forme d'une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle prévue dans le contrat.

b) L'ingénieur ou cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

c) La restriction de l'activité professionnelle d'un ingénieur ou cadre après la cessation de son emploi ne doit avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, à l'ingénieur ou cadre, l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si l'ingénieur ou cadre n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels doit prévoir, en faveur du cadre congédié, une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui serait imposée.

a) Le déplacement d'un salarié pour le service de l'entreprise sur demande ou avec l'accord de l'employeur ou de son représentant donnera lieu à indemnisation dans les conditions stipulées ci-après.

b) En dehors du cas où le déplacement s'effectue dans le cadre de la journée (c'est-à-dire permettant le retour du salarié à son domicile le même jour), le salarié sera averti dans des délais lui permettant de prendre toutes dispositions relatives au déplacement, sauf cas imprévisible ayant un caractère d'urgence.

c) Tout salarié partant en déplacement recevra sur sa demande une provision déterminée dans chaque cas, dont il sera tenu compte lors du règlement définitif du déplacement.

d) Les frais de déplacement comprennent :

- les frais de voyage par chemin de fer, avion ou tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait ;
- les frais de transport de bagages avec maximum de 30 kilogrammes (maximum porté à 60 kilogrammes pour les déplacements dépassant 1 mois) ;
- les frais de séjour et de subsistance remboursés forfaitairement (sauf cas particulier de remboursement sur états) à un taux en rapport avec les fonctions de l'intéressé en tenant compte des prix de l'hôtellerie et de leur évolution.

e) Les déplacements par chemin de fer seront assurés :

- en 2e classe le jour et en couchette de 2e classe la nuit pour les ouvriers et les employés ;
- en 2e classe le jour et en 1re classe ou en couchette de 2e classe la nuit pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- en 1re classe le jour et en couchette de 1re classe la nuit pour les ingénieurs et cadres.

f) Dans le cadre de l'horaire habituel de travail de l'établissement, les heures de voyage sont considérées comme des heures de travail effectif et rémunérées comme telles.

g) En cas de déplacement d'un ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé dont la fonction ne comporte pas l'obligation habituelle de voyager, les heures passées en chemin de fer (ou tout autre moyen de transport en commun) en dehors de l'horaire habituel de travail feront l'objet d'une compensation en temps sur la base de la moitié des heures passées.

Dans le cas où cette compensation ne serait pas possible, l'intéressé recevrait, pour chacune de ces heures, une indemnité égale à la moitié de son salaire normal sans majoration.

ART.
318

- a) Dans le cas où, après accord préalable de l'employeur, un salarié est amené à utiliser pour les besoins du service un véhicule lui appartenant, les frais engagés par lui à cette occasion feront l'objet, sauf convention particulière, d'une indemnisation de l'employeur.
- b) Les conditions de cette indemnisation déterminées en accord avec le salarié tiendront compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparation et d'entretien, de la consommation d'essence, d'huile et pneumatique ainsi que des frais d'assurances.

ART.
319

- a) Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à 1 mois, il sera accordé aux salariés, sans perte de salaire, un congé de détente d'une durée nette de :
- 1 dimanche tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
 - 3 jours consécutifs tous les mois, dont 1 dimanche, pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.
- b) Les frais de voyage du salarié pour revenir à sa résidence habituelle seront supportés par l'employeur, le salarié pouvant abandonner au profit de son conjoint ses droits au voyage payé. Dans les deux cas, les frais de séjour seront supprimés à l'exception de ceux qui continueraient à courir.
- c) Ce congé ne pourra être exigé lorsqu'il se placera à moins de 1 semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci.
- d) Un voyage sera payé au salarié électeur pour lui permettre de prendre part aux élections et consultations politiques et aux élections professionnelles lorsque le vote par correspondance ou pour les élections politiques par procuration n'est pas possible. Il comptera comme congé de détente et sera organisé dans les mêmes conditions.
- e) Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel et retour lui seront remboursés.
- f) En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.
- g) Les cas de maladie ou accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents à l'hospitalisation en déplacement seront à la charge de l'employeur.
- h) En cas de maladie ou d'accident pouvant mettre en danger les jours du salarié, le conjoint ou un des parents de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.
- i) En cas de décès du salarié :
- les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables ;
 - les frais de retour du corps au lieu d'inhumation seront assurés par l'employeur dans la limite de ceux qu'exigerait le retour au lieu de la résidence habituelle.
- j) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger seront précisées par écrit avant le départ de l'intéressé.

ART.
320

a) Tout changement de résidence, proposé par l'employeur pour les besoins du service et accepté par le salarié intéressé, donnera lieu au remboursement des frais de voyage pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi qu'au remboursement des frais de déménagement sur présentation de pièces justificatives.

Compte tenu des difficultés actuelles de logement, les employeurs s'efforceront de faciliter le relogement du personnel muté.

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas un motif valable de congédiement, sauf impossibilité de maintenir l'intéressé à son poste ou de lui assurer un autre emploi lui permettant de conserver sa résidence actuelle.

Dans le cas où un salarié muté ne pourrait s'adapter à sa nouvelle situation, il s'ensuivra une rupture du contrat de travail qui, à titre dérogatoire et pendant une période de 1 an à compter de la date de la mutation, sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

b) Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de résidence initial, ou au nouveau lieu de résidence de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

c) Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la notification du congédiement.

d) En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article. Les frais de retour du corps sont également à la charge de l'employeur.

e) Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour l'accord.

f) Les dispositions précédentes s'appliquent au changement de résidence à l'intérieur de la France métropolitaine, le changement de résidence hors de la France métropolitaine fera l'objet d'accords particuliers écrits, avant le départ de l'intéressé.

ART.
321

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel sont réglées par des dispositions particulières prises au niveau des entreprises.

ART.
322

Au cas où l'entreprise envisage de pourvoir des emplois vacants, elle procède à l'affichage des postes dont il s'agit avant le recrutement hors de la société.

L'affichage sera effectué :

- au niveau de l'établissement pour les postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ;
- au niveau de l'entreprise pour les postes cadres (jusqu'à la position III A incluse).

ART.
323

En cas de modification de structure des sociétés ou d'application d'un programme important de modernisation, conduisant à une réduction d'effectifs, les sociétés doivent faciliter l'accession du personnel qui se trouverait concerné à d'autres emplois équivalents prioritairement dans la société, puis dans la profession.

ART.
324

a) Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'établissement susceptible d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, sur les moyens propres à prévenir ce licenciement ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

b) L'ordre de licenciement devra être établi compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille. Cet ordre n'est pas préférentiel.

ART.
325

Le personnel licencié, en raison de suppression d'emploi ou par suite de licenciement collectif consécutif à une réduction d'activité de l'établissement, aura priorité de réemploi dans un emploi de même nature. Cette priorité jouera pendant 1 an à compter du licenciement.

Si l'intéressé convoqué par lettre recommandée ne répond pas à la première convocation, il perdra, de ce fait, son droit de priorité.

ART.
326

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités tant d'assurer la sécurité de l'emploi que d'éviter que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables pour les salariés, il est institué, dans le cadre des accords interprofessionnel et professionnel de 1969, une commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi composée de 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, d'une part, et de représentants désignés par l'union des chambres syndicales de l'industrie du pétrole, d'autre part.

ART.
327

a) Outre les attributions prévues au paragraphe b ci-après, la commission a vocation de commission d'étude de la commission paritaire à laquelle elle ne saurait se substituer.

Elle examine, à la demande de l'une ou l'autre des parties, toute question relative :

- aux problèmes généraux de l'emploi concernant les salariés de l'ensemble des entreprises adhérant à l'union des chambres syndicales de l'industrie du pétrole, signataire de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole ;
- au problème général de l'utilisation de la main-d'oeuvre extérieure.

Elle a qualité pour soumettre à la commission paritaire toute modification ou complément à apporter à la convention collective précitée.

b) Par ailleurs, la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi procède à une étude périodique :

- de la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la convention collective précitée ; elle reçoit, à ce titre, communication de statistiques semestrielles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grande catégorie, d'une part, par nature d'activité et, d'autre part, par entreprise ;
- des perspectives de l'évolution de l'emploi dans les mêmes secteurs, par grande catégorie, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique ; elle reçoit, à ce titre, communication des prévisions annuelles correspondantes, d'une part, par nature d'activité et, d'autre part, par entreprise ; les variations d'effectifs seront données, d'une part, en hausse et, d'autre part, en baisse ;
- des conditions d'application des articles 313 bis et 313 ter. Elle reçoit communication des statistiques concernant les mises à la retraite prévues aux articles 313 bis-b et 313 ter et la réalisation des contreparties prévues aux articles 313 bis-c et 313 bis-e.

Elle participe à l'étude des moyens de formation de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et formule à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois, par des mesures de formation professionnelle, du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

ART.
328

- a) Dans le cas où, malgré les efforts accomplis, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif, la situation de ce personnel, par classification professionnelle et par établissement, sera communiquée aux membres de la commission.
- b) Celle-ci se réunira dans un délai de 8 jours francs à partir de la date de cette communication.
- c) Les lettres de licenciement ne pourront être envoyées que 1 mois après cette réunion ou 1 mois après l'expiration du délai précité de 8 jours francs si la réunion n'a pas pu se tenir du fait des organisations syndicales de salariés.
- d) La commission fera toutes propositions en vue de mettre en oeuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.
- e) Elle devra prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi, l'association pour la formation professionnelle des adultes et les comités régionaux de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), l'Unédic et les Assedic, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. La commission recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.
- f) La commission ne peut faire obstacle à l'exercice des attributions et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dans le domaine de l'emploi, aux entreprises et aux comités d'entreprise.

ART.
329

Elle tient, normalement, une réunion au cours de chaque trimestre de l'année.

L'union des chambres syndicales de l'industrie du pétrole assumera la charge du secrétariat de la commission en mettant à sa disposition les moyens, en personnel et en matériel, nécessaires à l'exécution des tâches fixées par cette commission.

ART.
330

L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :

- le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine, doivent correspondre à un effort normal ;
- les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard notamment au remplacement des absents ;
- dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables ;
- dans les cas où la nature du travail le nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assimilés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants.

Il est également tenu compte :

- de tous les impératifs propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs ;
- de l'environnement physique (température, atmosphère nocive, bruit, saleté, éclairage) ;
- de la pénibilité (manutention d'objets lourds, position inconfortable).

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaires.

Les entreprises poursuivront leurs études en vue d'améliorer les conditions de travail.

ART.
331

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure du travail tenant compte du principe de compatibilité avec la santé et la sécurité des travailleurs.

Une norme de production est considérée comme objective lorsque, celle-ci ayant été établie par une méthode de mesure adéquate, deux mesures échelonnées dans le temps conduisent au même résultat, toutes choses égales par ailleurs.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées pourront, à l'initiative de l'une d'elles, consulter une commission qui serait chargée de procéder à une expertise technique.

Cette commission sera composée de la façon suivante :

- le médecin du travail de l'établissement ;
- 2 experts, membres du personnel et de l'établissement (ou de l'entreprise si la nature du problème l'exige), désignés en fonction du cas à examiner ;
- l'un par la direction ;
- l'autre par le comité d'établissement ou, à défaut, par les délégués du personnel.

ART.
332

Les différentes actions de restructuration des tâches devront être mises en oeuvre dans le respect des principes énoncés sur les normes et les charges de travail. Elles ne pourront conduire à une diminution des salaires des catégories intéressées ni à leur déclassement. Il devra être tenu compte dans les salaires et, le cas échéant, dans la classification, des accroissements de qualification pouvant résulter de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

En particulier seront développées, après consultation du comité d'établissement, les expérimentations en matière d'enrichissement des tâches et de groupes autonomes dans la perspective de déboucher sur une valorisation réelle du contenu du travail (en technicité, en responsabilité et en autonomie).

L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

ART.
333

Le rôle de l'encadrement - qu'il soit assumé par des cadres ou par des agents de maîtrise - est un élément essentiel de l'organisation des entreprises et de la mise en oeuvre effective de la présente convention.

Il doit s'adapter à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise.

En raison de cette évolution, il est nécessaire de développer les fonctions de coordination, d'animation et de conseil.

Lors de la réorganisation des structures de commandement des établissements, il conviendra de veiller à ce que l'équipe placée sous la responsabilité d'un homme reste à l'échelle humaine, les comités d'entreprise ou d'établissement étant consultés lors de toute réorganisation significative.

ART.
334

La fonction de commandement exige de ceux qui l'exercent des valeurs fondamentales, notamment :

- la compétence professionnelle ;
- l'aptitude aux relations humaines.

Les aptitudes particulières nécessaires à l'exercice du commandement doivent faire l'objet d'une formation polyvalente adéquate orientée sur la maîtrise des rapports humains et des relations de groupe.

Dans les rapports entre supérieur et subordonnés, l'aptitude aux relations humaines se manifeste notamment par la pratique de la concertation et la recherche du plus large consensus.

Les stages d'ergonomie et de sécurité sont parties intégrantes de la formation permanente du personnel d'encadrement.

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, notamment à l'égard des services fonctionnels et leur permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;
- qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs suffisante ainsi que la concertation ;
- que soient en rapport les responsabilités, les délégations de pouvoirs et les moyens mis à la disposition du personnel d'encadrement ;
- que le personnel d'encadrement dispose d'une information spécifique, aussi bien sur la marche générale de l'entreprise, et notamment sur ses projets à moyen et à long terme, que sur les problèmes techniques, et soit appelé à exprimer son point de vue.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du comité d'entreprise, d'autre part.

Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des titres Ier à XI de l'accord de branche du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du 12 octobre 2009 (Journal officiel du 17 octobre 2009).

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 12 octobre 2009, art. 1er).

Le présent accord constitue le premier volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle que les parties signataires entendent insérer dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole. Il poursuit deux objectifs : arrêter les principes généraux de l'égalité professionnelle dans la branche et définir plus spécifiquement les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'UFIP s'engage à ouvrir dans un délai de 6 mois à compter de la signature des présentes une négociation portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap, deuxième volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle ; à l'issue de cette deuxième étape, les parties se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, pour procéder à un échange de vues sur les autres aspects de la diversité, constituant le troisième volet de l'égalité professionnelle, et pour définir un calendrier si nécessaire.

ART.

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, confirment 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.

Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement et l'amélioration des lois et accords suivants :

- loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les parties signataires soulignent que :

- le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; 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 oeuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ), mis en place par le titre II de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004, sera associé à la mise en oeuvre du présent accord, notamment pour proposer à la CPNE (1) les mesures nécessaires afin de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers de la branche ;
- les obstacles à l'égalité professionnelle relèvent pour partie de représentations socioculturelles relatives aux hommes et aux femmes qui dépassent le cadre du milieu professionnel ; pour mettre en oeuvre cet accord, les acteurs concernés rompront avec ces représentations socioculturelles, afin de promouvoir l'égalité de traitement entre tous les salariés, cela sous la responsabilité de l'employeur ;
- la mise en oeuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
- la responsabilité première de la mise en oeuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui y associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte de ses objectifs ;
- la mise en oeuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, 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 de chacun des sexes (homme et femme) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle ;
- les dispositions prévues par le présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue de l'égalité professionnelle entre les salariés ; cette recherche de l'égalité de traitement devra en effet se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, sur toutes les composantes de la vie sociale de l'entreprise, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail.

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières.

ART.
901

Des stéréotypes culturels ou des représentations socioculturelles peuvent constituer des freins au développement de l'égalité professionnelle, et notamment à l'ouverture aux femmes de l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.

Même si cette situation a de multiples causes historiques et sociologiques dépassant largement le cadre de l'industrie pétrolière, les entreprises de la branche mettront en oeuvre les moyens nécessaires pour rompre avec ces stéréotypes et ces représentations.

ART.
902

Les entreprises de la branche organiseront des actions de formation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles portant sur l'image de chacun des sexes dans le milieu professionnel et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers cette négociation.

Ensuite, le suivi de la mise en oeuvre du présent accord, notamment à travers les statistiques communiquées aux instances représentatives du personnel, permettra à l'employeur d'adapter et/ou d'amplifier l'effort de communication décrit à l'alinéa précédent.

Dans l'ensemble des actions décrites au présent titre, l'employeur, dans le cadre de ses responsabilités, sensibilisera et informera tout particulièrement les personnels d'encadrement et de supervision, lesquels, par leur adhésion sans réserve aux objectifs du présent accord, sont des acteurs essentiels à la réussite effective de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

ART.
903

Les parties signataires affirment leur volonté de voir respecter les principes dégagés par :

- les articles du code du travail et du code pénal définissant et sanctionnant les différentes formes de discrimination, directe (1) ou indirecte (2), et de harcèlement moral ou sexuel ;

- l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 relatif au harcèlement et la violence au travail.

Les parties signataires considèrent que le strict respect de ces principes est nécessaire tant pour préserver la dignité des salariés et la qualité de leur environnement de travail que pour poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle visé par le présent accord.

(1) Discrimination directe : situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(2) Discrimination indirecte : disposition, critère ou pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés (dans la définition de la discrimination directe), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(3) Harcèlement moral et sexuel : tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés (dans la définition de la discrimination directe) et tout agissement à connotation sexuelle subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

ART.
904

Les entreprises de la branche s'engagent à combattre la discrimination et le harcèlement, et notamment à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de discrimination ou de harcèlement a été porté à leur connaissance.

Les entreprises de la branche mèneront à intervalles réguliers des actions de prévention contre la discrimination et le harcèlement, notamment en informant et sensibilisant l'ensemble des salariés sur ces deux thèmes, ainsi que sur leurs effets négatifs quant à l'égalité professionnelle.

L'attention du personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que la discrimination englobe le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant relaté de bonne foi une pratique de discrimination ou de harcèlement supposé.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une enquête immédiate ; tout collaborateur impliqué dans une telle enquête, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel dans les conditions prévues par la loi.

ART.
905

Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers.

L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

ART.
906

Les parties signataires réaffirment leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination dans le processus de recrutement.

Les parties signataires mettent l'accent sur la nécessité d'englober dans cette lutte les cas de discriminations cumulées, c'est-à-dire les cas où la personne considérée présente deux ou plusieurs caractéristiques dont chacune est, à elle seule, susceptible d'entraîner une discrimination.

Afin d'assurer à l'ensemble des candidats l'égalité d'accès à l'emploi, le recrutement doit être fondé sur les qualifications de chaque candidat, en rapport avec les capacités professionnelles requises par le poste considéré.

ART.
907

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes embauchés doit tendre, à qualifications équivalentes, vers une répartition hommes-femmes reflétant celle des taux de sortie des filières de formation commerciales, scientifiques et technologiques, dans le cadre de l'objectif de mixité des métiers considérés.

Le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation) doit s'effectuer, en termes de répartition hommes-femmes, sur une base analogue à celle décrite à l'alinéa précédent.

ART.
908

Les offres d'emploi à usage externe et les descriptions de poste ou de fonction à usage interne sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les hommes et les femmes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

ART.
909

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

Ce processus est présenté à chaque candidat de manière transparente.

L'employeur, s'il fait appel au concours de cabinets de recrutement externes, veille à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

ART.
910

Le recrutement est conduit par des équipes mixtes dès lors que la taille de l'entreprise le permet.

Le personnel en charge du recrutement fait l'objet d'actions de sensibilisation et d'information sur les thèmes d'égalité professionnelle et de diversité, sur les clauses du présent accord ainsi que sur les dispositions légales en matière de non-discrimination.

ART.
911

Les instances représentatives du personnel sont informées sur le processus de recrutement de l'entreprise, dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, puis lors de chaque modification significative de ce processus.

L'employeur fournit au moins une fois par an, au CE ou au CCE le cas échéant, dans le cadre du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, des informations chiffrées permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

A cette occasion, employeur et représentants du personnel débattront d'objectifs de mixité, du volume de candidatures masculines et féminines et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes de certains métiers.

ART.
912

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cette fin, les entreprises de la branche faciliteront l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible : plus spécifiquement, l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne devront pas comporter d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes ; l'ergonomie des postes sera étudiée de telle manière qu'elle permette l'accès de tous les postes aux hommes comme aux femmes.

Les parties signataires soulignent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés relatifs à ces métiers.

ART.
913

L'OPMQ établira un répertoire des métiers de la branche conforme à l'objectif de mixité, tant dans l'intitulé des métiers, qui devra être systématiquement féminisé, que dans la description de leur contenu, qui devra être neutre au regard du sexe.

L'OPMQ identifiera, par la cartographie des métiers de la branche, les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif ; cette cartographie comportera une pyramide des âges par métier et par sexe.

L'OPMQ pourra proposer à la CPNE des objectifs de mixité par métier.

Par une mise à jour régulière de la cartographie quantitative des métiers de la branche, les travaux menés par l'OPMQ apporteront à la CPNE les données chiffrées lui permettant de suivre l'évolution de la mixité de ces métiers.

ART.
914

En prenant en compte les recommandations de la CPNE en matière d'objectifs de mixité par métier, la branche et les entreprises de la branche - notamment celles qui envisagent de procéder à un nombre significatif d'embauches à court ou moyen terme - développeront des actions de communication sur l'image des métiers au sein desquels il existe un fort déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Ces actions de communication, qui pourront se déployer notamment en direction du monde éducatif, des CIDJ (centres d'information et de documentation de la jeunesse), lors des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, viseront à informer largement, au plus près du terrain, enseignants, élèves et familles pour les guider dans leurs choix d'orientation.

ART.
915

La branche et les entreprises de la branche mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement (établissements scolaires et universitaires, grandes écoles, centres de formation en alternance) pour favoriser les objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des métiers prévus au présent accord.

A ce titre, lorsque les entreprises disposent de relations privilégiées avec des établissements d'enseignement, elles veilleront par tous moyens à favoriser la mixité de leurs étudiants, par exemple en fournissant des objectifs chiffrés d'embauche par sexe.

ART.
916

Les entreprises développeront l'égalité professionnelle dans les stages en entreprise et dans les différents dispositifs de formation en alternance.

ART.
917

Les entreprises adapteront les lieux de travail pour recevoir des salariés des deux sexes.

ART.
918

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à mener une vie privée, familiale et sociale, en parallèle avec sa vie professionnelle.

A cette fin, les parties signataires entendent donner à chaque salarié la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle, de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités, tant professionnelles que personnelles.

L'employeur doit ainsi rechercher, en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en oeuvre des dispositifs d'horaire variable, de temps partiel choisi...

L'employeur doit, à cette fin, développer des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en oeuvre de services multi-entreprises.

Lorsque l'organisation de l'activité le permet, l'employeur met en place une certaine flexibilité dans la gestion de l'horaire de travail du salarié ; cette flexibilité doit s'entendre comme une souplesse pour le salarié dans la gestion de son temps de travail.

a) Horaires de travail

L'employeur développe la mise en place de dispositifs d'horaires flexibles individualisés, comportant une plage fixe commune à l'ensemble des salariés de l'entité (1) concernée et une ou plusieurs plages modulables par chaque salarié.

L'employeur consulte les institutions représentatives du personnel compétentes sur les dispositifs d'horaire flexible individualisés envisagés.

Dans la mise en oeuvre de telles dispositions, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique.

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 des dispositions propres à l'établissement.

Dans le cas où un horaire flexible individualisé a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes dudit horaire pour y organiser les réunions.

La durée quotidienne maximale 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.

La mise en oeuvre des dérogations prévues par le code du travail ou par la convention collective nationale de l'industrie du pétrole s'effectue dans le respect par l'employeur des dispositions légales de consultation des instances représentatives du personnel.

L'employeur ne prend pas en compte le « présentéisme » (2), notamment pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière.

b) Recours ponctuel au travail à domicile

Sur demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'employeur, l'entreprise met à disposition du salarié des outils de travail mobiles lui permettant d'effectuer temporairement son travail à domicile lorsque des circonstances particulières entraînent son absence du lieu de travail.

c) Temps partiel

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande ; en pareil cas, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est réduite au prorata de son temps de travail.

Ce passage du salarié sur un régime de travail à temps partiel fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail conclu pour une durée initiale fixée et au plus égale à 24 mois ; cet avenant sera, si les parties en conviennent, renouvelé à expiration par périodes successives d'une durée égale à celle de la période initiale, sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions de l'alinéa suivant.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

Le passage d'un salarié à temps partiel ne doit pas constituer une entrave au développement de ses qualifications et à son déroulement de carrière.

(1) Il peut s'agir de l'entreprise ou de l'établissement, mais également d'un périmètre restreint à une fraction de l'entreprise ou de l'établissement.

(2) « 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.

L'employeur cherche à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, conformément à l'article 10.4 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ces services sont adaptés à l'effectif en nombre et en composition.

A cette fin, l'employeur s'engage à étudier la possibilité, en tenant compte des prérogatives légales des instances représentatives du personnel en la matière :

- de développer des actions coordonnées avec le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ;
- de conclure des partenariats avec les collectivités locales, ou d'agir en liaison avec elles ;
- de s'associer à d'autres employeurs pour mettre en oeuvre des services multi-entreprises,

en examinant la possibilité d'apporter son soutien financier et/ou organisationnel aux solutions retenues.

Peuvent figurer parmi les services au personnel les plates-formes d'informations et de services pour l'aide dans toutes les démarches de la vie quotidienne (accessibles par téléphone, par intranet ou par guichet sur site).

Suivant les caractéristiques des sites, et en cas de carence de fourniture des services adéquats par les collectivités locales, l'employeur étudiera la possibilité, en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, de mettre en place des services d'aide à la garde des enfants adaptés à l'effectif en nombre et en composition.

Les parties signataires rappellent à cet égard le rôle essentiel et les prérogatives des comités d'entreprise ou d'établissement en matière d'aide aux parents, notamment pour la garde, l'éveil et les vacances des enfants.

Dans la mise en oeuvre des dispositions du présent article relatives aux enfants, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique, pouvant aller jusqu'à une priorité d'accès.

Afin de contribuer à la réduction du coût et de la fatigue associés au trajet des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, l'employeur :

- intervient auprès des pouvoirs publics concernés pour la mise en place d'un réseau de transports collectifs adaptés aux besoins des salariés ;
- si le réseau de transports collectifs reste insuffisant, et si l'effectif de l'établissement et l'organisation de l'activité le permettent, développe des moyens de transport spécifiques à l'entreprise et/ou des dispositifs facilitant le covoiturage : à titre d'exemple, l'employeur peut mettre à disposition des salariés sur le réseau intranet de l'entreprise un outil de recherche d'un partenaire de covoiturage.

Au titre de la contribution patronale à l'effort de construction « 1 % logement », l'employeur s'engage à utiliser les ressources dont il dispose auprès des organismes habilités afin de réserver à l'intention des salariés des logements à proximité du lieu de travail.

La parentalité se définit comme la condition de toute personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge.

L'employeur s'engage à respecter le principe selon lequel la parentalité n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

Pour accompagner la parentalité, le code du travail et la convention collective nationale de l'industrie du pétrole prévoient notamment différentes catégories de congé, pour lesquelles sont adoptées les dispositions particulières décrites aux articles du présent titre, en sus des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Durant les périodes de congé destinées à permettre ou à faciliter l'exercice de la parentalité, l'employeur doit veiller à maintenir un lien entre le salarié et l'entreprise, de manière à permettre la reprise ultérieure de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions. Ce lien doit s'exercer avec une périodicité et des moyens de communication appropriés à la situation et agréés par le salarié.

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

En l'absence d'accord déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé de maternité ou d'adoption, ou à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles du présent alinéa, cette rémunération est majorée, à la suite de ce congé :

- des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- ainsi que, dans le cas du congé de maternité, des augmentations de même nature perçues entre, d'une part, la date à laquelle la salariée a porté à la connaissance de l'employeur son état de grossesse et, d'autre part, la date de son départ en congé de maternité (1).

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariés en congé maternité un avantage lié à la naissance devant s'appliquer de plein droit aux salariés en congé d'adoption (arrêté du 12 octobre 2009, art. 1er).

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les salariés ayant 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la naissance bénéficient du maintien de leur salaire par l'employeur, sous déduction du montant des indemnités journalières « paternité » versées par la sécurité sociale :

- dès la date de prise d'effet du présent accord, pendant les 6 premiers jours du congé de paternité ;
- à compter du 1er janvier 2011, pendant les 11 premiers jours du congé de paternité.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

A l'issue du congé parental d'éducation, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Au départ en congé parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que :

- d'une part, soient exposées au salarié les modalités de ce congé ;
- d'autre part, l'employeur et le salarié puissent déterminer conjointement la manière dont sera maintenu le lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité ainsi qu'à son orientation professionnelle.

L'article 511 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Hospitalisation

1. En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié, il sera accordé au salarié, suivant certificat médical d'hospitalisation et sous réserve de vérifications d'usage :

- des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;

- des absences autorisées payées pouvant aller, sur demande du salarié, jusqu'à 3 demi-journées durant chaque semaine d'hospitalisation, ainsi que durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation.

2. La disposition du point 1 ci-dessus sera étendue au salarié dont le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin est hospitalisé, en cas de présence au foyer d'un enfant mineur.

3. Le cumul des droits issus des dispositions des points 1 et 2 ci-dessus sera plafonné à 12 jours ouvrés d'absence autorisée payée par année civile et par salarié.

b) Enfant handicapé

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge effective, totale et permanente au sens du code de la sécurité sociale bénéficiera, quel que soit l'âge de l'enfant :

- l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de 5 jours d'absence autorisée payée ;

- l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives :

- d'un crédit de 18 demi-journées d'absence autorisée payée par an ;

- d'aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail. »

L'article 516 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Il sera accordé au salarié, suivant certificat médical et sous réserve de vérifications d'usage, pour accompagner son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause, des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

b) L'employeur examinera également avec le salarié la possibilité pour ce dernier de passer à temps partiel et / ou d'utiliser un encours de compte épargne-temps ou un encours d'heures à compenser en temps.

c) A défaut de l'accord formel du salarié sur la mise en oeuvre de tout ou partie des possibilités décrites aux deux alinéas précédents, il sera accordé au salarié un " congé sans solde " pouvant atteindre 2 mois. Lorsque ce congé sera d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, l'employeur assurera sur la durée totale du congé le maintien d'une rémunération égale à 50 % de la rémunération du salarié.

d) Le congé visé à l'alinéa précédent pourra être cumulé avec les congés légaux visant un objectif similaire, tels que le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial, ou avec tout congé issu d'un dispositif légal qui viendrait se substituer aux congés précités. »

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Si les conditions visées à l'alinéa précédent ne peuvent être remplies, l'employeur examine, sur demande du salarié, les contraintes et frais supplémentaires de garde d'enfants engendrés par le départ en formation afin d'en prendre en charge tout ou partie, sur la base de pièces justificatives.

La parentalité est prise en compte dans la détermination des aides à la mobilité géographique proposées le cas échéant par l'employeur aux salariés ; ainsi, à titre d'exemple :

- si l'employeur propose un barème d'aide au logement, ce barème sera modulé en fonction du nombre d'enfants à charge vivant au foyer familial ;

- si l'employeur propose un dispositif d'aide à la recherche de logement, ce dispositif intégrera les contraintes liées à l'éducation des enfants, telles que la proximité des établissements scolaires ;

- une assistance à la recherche d'emploi pourra être proposée au conjoint du salarié.

Les parties signataires, conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, « réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur ».

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dispose que la négociation salariale annuelle obligatoire de branche vise « à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ».

La négociation visée à l'alinéa précédent se déroule sur la base d'un rapport permettant un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés. Ce rapport comprendra notamment (1), pour chaque coefficient de la classification des emplois de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le salaire de base mensuel moyen, toutes primes exclues, exprimé en indice (base 100 pour les hommes) ;
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté moyenne dans le coefficient ;
- la distribution des salariés, pour chaque coefficient, en fonction de l'écart entre leur salaire de base mensuel moyen et le salaire minimum de la convention collective pour le coefficient considéré ; cet écart est mesuré par tranches de 5 %.

Il est rappelé que, par l'article 6 de l'accord salarial de branche signé le 27 novembre 2008, l'UFIP a recommandé à ses adhérents, dans le courant de l'année 2009 :

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes-femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en oeuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise portant sur les exercices 2009 et 2010, pour atteindre l'égalité salariale hommes-femmes au plus tard le 31 décembre 2010.

(1) Sans préjudice des dispositions légales visant le cas échéant à définir le contenu de ce rapport.

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment leur volonté que les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes de responsabilité.

Par-delà la mise en oeuvre effective de l'ensemble des dispositions du présent accord, l'employeur doit avoir pour objectif de promouvoir et de favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

a) De nombreuses clauses du présent accord visent, directement ou indirectement, à améliorer les possibilités d'évolution de carrière des femmes ; ainsi, à titre de rappel ;

- les définitions de métiers et d'emplois ne doivent pas avoir pour objet ou pour conséquence d'écarter les femmes de certains d'entre eux (cf. titre IV) ;

- les dispositions facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle doivent permettre aux femmes, comme aux hommes, d'assumer plus aisément leurs responsabilités professionnelles (cf. titre V) ;

- la maternité, et plus généralement la parentalité, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés (cf. titre VI) ;

- la formation professionnelle doit permettre aux femmes de développer leurs qualifications dans les mêmes conditions que les hommes (cf. titre IX) ;

- le temps partiel, qui concerne souvent majoritairement le personnel féminin, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés concernés (cf. titre V).

b) Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelles, la gestion des parcours professionnels (1) doit être fondée sur les qualifications de chaque salarié, en fonction des capacités professionnelles requises par les postes à pourvoir.

c) L'employeur veille à promouvoir une même proportion d'hommes et de femmes, à qualifications et expériences équivalentes, au sein de la population globale hommes-femmes éligible à la promotion considérée ; si les effectifs concernés sont faibles, la période de référence prise en compte doit être suffisamment longue pour permettre d'établir une comparaison significative.

d) L'employeur, dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise, fournit aux instances représentatives du personnel les statistiques relatives aux promotions par sexe.

(1) A l'instar du recrutement : cf. titre III des présentes.

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que « l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement » dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

a) Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ)

L'OPMQ, ayant identifié par la cartographie des métiers de la branche les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif, et ayant le cas échéant proposé des objectifs de mixité par métier (cf. titre IV des présentes), recommandera des actions de formation permettant de faciliter la poursuite de ces objectifs.

b) Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières (CPNE)

Sur la base des statistiques qu'elle reçoit chaque année, de l'UFIP et de l'OPCA (1) de la branche, sur la formation professionnelle au sein de la branche, la CPNE établit si nécessaire des recommandations sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

c) Droit individuel à la formation (DIF)

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ; la même disposition s'applique au congé de paternité.

d) Période de professionnalisation

Conformément à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation :

- les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ;
- les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel.

e) Retour d'un congé ou d'une absence de longue durée

L'employeur proposera si nécessaire à tout salarié de retour d'un congé ou d'une absence de longue durée une action de formation ou de remise à niveau adaptée et visant à faciliter la reprise de l'activité professionnelle, ainsi qu'un bilan de compétences.

f) Statistiques de suivi et information des instances représentatives du personnel

L'employeur fournit chaque année aux instances représentatives du personnel, dans le cadre de la consultation sur l'exécution du plan de formation, les statistiques relatives aux actions de formation par sexe, ainsi que les commentaires et analyses nécessaires pour le cas où les taux d'actions de formation suivies par les populations hommes et femmes différeraient au sein d'une population globale donnée.

Les statistiques visées à l'alinéa précédent incluent, par sexe, les actions de formation refusées au titre du DIF.

(1) *Organisme paritaire collecteur agréé, en charge de la collecte des fonds de la formation professionnelle.*

Pour assurer le suivi du présent accord au niveau de la branche, l'UFIP diffuse annuellement aux organisations syndicales représentatives un certain nombre d'informations relatives à la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche, analysée selon les paramètres définis au présent titre.

Ces informations, afin de permettre de mesurer l'évolution de cette situation comparée, sont présentées selon une approche triennale mettant en parallèle l'année écoulée et les 2 années précédentes.

ART.
937

a) Au moins 15 jours calendaires avant la réunion de septembre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les organisations syndicales représentatives reçoivent de l'UFIP un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche.

Ce rapport permet à la CPNE d'apprécier, par collège, la situation respective des femmes et des hommes au regard des thèmes suivants :

- embauches en contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée ;
- départs de l'entreprise, en distinguant selon le motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
- actions de formation professionnelle, en distinguant selon les différents dispositifs de formation professionnelle disponibles ;
- classifications ;
- promotions ;
- travail en horaire posté ;
- travail à temps partiel ;
- congé de paternité ;
- absentéisme.

b) Au moins 15 jours calendaires avant la négociation annuelle de branche portant sur les salaires, les organisations syndicales représentatives reçoivent de l'UFIP un rapport sur la situation comparée des salaires effectifs des femmes et des hommes dans la branche ; ce rapport fournit les informations décrites au titre VII du présent accord.

La négociation salariale de branche prend explicitement en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
938

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.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

ART.
939

Les parties signataires considèrent que le présent accord contribue de manière importante à l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche.

La présente convention, conclue en application des dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés, à l'exclusion du personnel marins et marinières, des entreprises de la France métropolitaine adhérant à *la chambre syndicale du raffinage du pétrole et/ou la chambre syndicale des transports pétroliers et/ou* (1) la chambre syndicale de la distribution des produits pétroliers de l'union française des industries pétrolières, pour les établissements dont l'activité principale relève des industries et commerces ci-après énumérés, classés par référence à la nomenclature d'activités française du ministère de l'économie et des finances (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Classe 232Z

Raffinage de pétrole

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Classe 515A

Commerce de gros de combustibles

Classe 631E

Entreposage non frigorifique

Sont visés, dans ces deux classes, le commerce de gros et l'entreposage de produits pétroliers exercés directement par les sociétés de raffinage et par les sociétés de distribution adhérant à la chambre syndicale de la distribution des produits pétroliers.

Classe 505Z

Commerce de détail de carburants

Est visé le commerce de détail de carburants et lubrifiants exercé exclusivement dans les stations-service et postes de distribution dont le personnel est salarié des entreprises visées aux alinéas précédents.

Classe 603Z

Transports par conduites

Sont visés les transports par conduites de pétrole brut et de produits pétroliers.

Classe 632E

Assistance en escale

Est visée dans cette classe l'assistance carburants et huile (avitaillement des aéronefs) exercée directement par les sociétés de raffinage et par les sociétés de distribution adhérentes à la chambre syndicale de la distribution des produits pétroliers de l'union française des industries pétrolières.

Dans ces dispositions spéciales sont désignés :

- par les termes « Ouvriers » ou « Employés », les ouvriers et les employés, techniciens ou dessinateurs dont l'emploi est ainsi dénommé à l'annexe « Classification des emplois » et affecté d'un coefficient hiérarchique inférieur à 215 ;
- par les termes « Agents de maîtrise et assimilés », les agents de maîtrise ainsi que les employés, techniciens et dessinateurs dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 215 ;
- par les termes « Ingénieurs et cadres », les salariés dont les fonctions répondent aux définitions données pour cette catégorie de personnel par l'annexe « Classification des emplois ».

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 13 octobre 1998, art. 1er).

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

ART.
103

- a) La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes (1).
- b) La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision ou ayant provoqué la dénonciation. Les discussions devront commencer dans le mois suivant la lettre de notification.
- c) La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite d'une dénonciation ou d'une demande de révision (2).
- d) Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.
- e) Les dispositions de l'article 102 et des paragraphes *a, b, c et d* du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale et ne sont pas applicables aux questions de salaire.
- f) Lorsque l'application de la présente convention est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, il sera fait application des dispositions de l'[article L. 132-8 du code du travail](#).

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 (3e alinéa) du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

ART.
104

- a) La présente convention ne peut être la cause de restriction d'avantages individuels et collectifs acquis dans les différents établissements antérieurement à la date de la signature de la présente convention.
- b) Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats individuels existants, sans en modifier la nature chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

ART.
105

- a) Une commission nationale paritaire se réunira à Paris. Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises.
- b) Elle se réunira dans un délai minimum de 1 mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.
- c) Elle sera composée de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants, des employeurs désignés par l'organisation syndicale patronale également signataire de cette même convention.
- d) Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.
- e) Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue exprimés.

ART.
106

- a) Des commissions régionales de conciliation, composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs, se réuniront en vue de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses annexes.
- b) Ces commissions se réuniront dans le plus court délai possible, à la diligence de l'organisation patronale saisie du différend par lettre recommandée. Elles devront statuer dans un délai de 6 jours francs comptés à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.
- c) A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal sera établi pour consigner la position de la commission de conciliation.
- d) Si le différend est considéré, d'accord entre les parties signataires, comme dépassant le cadre régional, il sera soumis à la commission nationale d'interprétation de la convention qui siégera dans ce cas comme commission nationale de conciliation.
- e) Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation concertée de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 10 jours francs au cours duquel les parties s'efforceront de rechercher une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception par l'organisation syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

Cet article de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP) reprend les termes des articles 107.1 à 107.11 de l'accord de branche du 25 mars 2013 portant sur la création de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise (CPNV) dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du 18 décembre 2013.

Introduction

a) Par la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#) portant rénovation de la démocratie sociale, le législateur stipule que ⁽¹⁾ :

« Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'[article L. 1233-21](#) ⁽²⁾. »

b) Il est rappelé que la loi précitée définit comme suit les règles que doit respecter toute négociation entre l'employeur et les élus du personnel ⁽³⁾ :

« 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3° Concertation avec les salariés ;

4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche. »

c) La loi précitée stipule que « chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'[article L. 2232-21](#) (du code du travail) dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois » ⁽⁴⁾.

d) Dans la loi précitée, le législateur stipule par ailleurs que ⁽⁵⁾ « La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 (du code du travail) est subordonnée (...) à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ».

e) Compte tenu des points ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche pétrole, réunis en commission paritaire d'échange de vues le 14 juin 2012, ont décidé d'ouvrir une négociation de branche visant à créer une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise dans les industries pétrolières (CPNV) ainsi qu'à définir son rôle et ses modalités de fonctionnement, dans le respect des articles L. 2232-21 et [L. 2232-22](#) du code du travail.

f) Cette négociation de branche s'est ouverte le 8 novembre 2012 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture ⁽⁶⁾.

Cadre général d'intervention de la commission

a) La commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise ⁽⁷⁾ (CPNV) se réunit sur convocation de l'UFIP, qui en assure le secrétariat.

b) La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail est subordonnée ⁽⁸⁾, d'une part, à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, et d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire nationale de validation.

c) Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

d) Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire nationale de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

e) Les parties signataires réaffirment leur attachement à la CCNIP ⁽⁹⁾ ; par conséquent, elles soulignent que les accords soumis à la commission pour validation doivent respecter les dispositions de la CCNIP.

f) La commission ne se prononce que sur les accords comportant des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'[article L. 1233-21 du code du travail](#).

g) Le champ de compétence de la commission est identique au champ d'application de la CCNIP ⁽¹⁰⁾.

Composition de la commission

La commission est composée :

-de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans la branche ;

-d'un nombre au plus égal de représentants de l'UFIP et des employeurs de la branche, sans que ce nombre soit inférieur au nombre d'organisations syndicales représentatives dans la branche.

Autorisation d'absence et indemnisation des salariés participant aux réunions de la commission

a) Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger comme membre de la commission et participer à ses travaux bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une autorisation d'absence de leur employeur pour participer aux réunions de cette commission ainsi qu'aux réunions préparatoires.

b) Les frais de déplacement afférents à la participation du salarié aux réunions de la commission ainsi qu'à leurs réunions préparatoires sont pris en charge par son entreprise.

Fonctionnement de la commission

a) Réunions de la commission

1. Le calendrier prévisionnel des réunions de la commission est fixé en début d'année d'un commun accord entre l'UFIP et les organisations syndicales représentatives de la branche, à raison d'une réunion d'une demi-journée par trimestre.

2. Dans le cas où le secrétariat de la commission n'a reçu aucune demande de validation d'accord 15 jours avant la date d'une réunion programmée de la commission, cette réunion est annulée.

3. En cas d'afflux d'accords à valider, les réunions de la commission pourront être étendues à une journée entière et/ ou des réunions supplémentaires pourront être fixées.

b) Réunions préparatoires

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger comme membre de la commission bénéficient d'une réunion préparatoire d'une durée égale à celle de la réunion de la commission.

c) Rôle du secrétariat

1. Le secrétariat de la commission, assuré par l'UFIP, transmet aux organisations syndicales représentatives dans la branche l'information préalable de l'employeur sur sa décision d'engager une négociation collective ⁽¹¹⁾.

2. Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation ; il accuse réception des dossiers et en vérifie le contenu.

3. Si le dossier de demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents nécessaires à la saisine de la commission (cf. ci-après), le secrétariat demande à la partie ayant saisi la commission de compléter le dossier.

4. Le secrétariat adresse par messagerie électronique une copie de l'ensemble des dossiers complets reçus à chaque organisation syndicale siégeant à la commission ; cet envoi est fait dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de chaque dossier par le secrétariat, et au minimum 15 jours calendaires avant que la commission ne se réunisse.

5. A l'issue de la réunion de la commission, le secrétariat rédige un compte rendu et le soumet à l'approbation de chaque organisation syndicale ayant siégé à la réunion ; il le diffuse, une fois approuvé, à ces mêmes organisations syndicales.

6. Le secrétariat notifie aux parties concernées les décisions prises au cours de la réunion.

d) Conflits d'intérêts

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif a été conclu, ce membre ne peut siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Procédure de validation des accords

a) Saisine de la commission

1. La commission est saisie par la plus diligente des parties signataires de l'accord à valider.

2. Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'UFIP, secrétaire de la commission.

3. La lettre de saisine est accompagnée d'un dossier comportant les documents énumérés à l'article suivant.

b) Processus de validation des accords

1. La validation de l'accord n'est possible que si chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose d'une information préalable sur la décision de l'employeur d'engager une négociation collective.

2. Cette information préalable est adressée par l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception à l'UFIP, au plus tard 15 jours avant l'ouverture de la négociation ; l'UFIP, secrétaire de la commission, transmet la lettre aux organisations syndicales concernées.

3. L'information préalable visée aux deux alinéas précédents contient les éléments suivants :

- nom, adresse et code APE de la société ;
- convention collective applicable (préciser le code idcc) ;
- nom, fonction et coordonnées (tél., adresse électronique) du dirigeant ;
- effectif de la société à la date de l'information préalable ;
- instance envisagée pour la négociation (comité d'entreprise, délégué du personnel, autre) ;
- objet de la négociation.

4. La validation de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée à la fois au sein :

- du collège composé par les représentants de l'UFIP et des employeurs ;
- du collège composé par les représentants des organisations syndicales de salariés, chaque organisation syndicale disposant d'une voix au sein de ce collège.

5. Lorsque cette double majorité n'est pas réunie, la demande de validation est considérée comme rejetée.

6. Lorsque la commission n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception par le secrétariat de la demande complète de validation, l'accord est réputé avoir été validé.

c) Décisions de la commission

La commission peut prendre trois types de décision :

- une décision d'irrecevabilité si l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ de compétence de la commission ou si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents requis ;
- une décision de validation si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans le cas inverse au cas précédent.

d) Notification de la décision de la commission

1. La décision de la commission (irrecevabilité, validation, rejet) est notifiée par l'UFIP, secrétaire de la commission, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours calendaires suivant la réunion.

2. Lorsque la commission a prononcé l'irrecevabilité ou le rejet de la demande, la décision de la commission est motivée dans la lettre de notification.

3. La lettre de notification est adressée à la partie ayant saisi la commission ; la lettre indique au destinataire qu'il doit en adresser une copie à toutes les parties signataires de l'accord.

4. Les organisations syndicales de salariés siégeant à la commission reçoivent copie de la lettre de notification.

e) Possibilité pour les parties signataires d'un accord de présenter une nouvelle demande de validation à la commission

Les parties signataires d'un accord peuvent, à la suite d'une décision d'irrecevabilité ou de rejet de leur demande, saisir à nouveau la commission, soit après avoir complété ou précisé leur dossier de demande de validation, soit après avoir modifié ou complété leur accord.

Documents nécessaires à la saisine de la commission

Les documents suivants doivent être joints à la lettre demandant la saisine de la commission :

- a) Copie de l'information préalable, prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à l'UFIP, qui le transmet à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager une négociation collective ;
- b) Document indiquant l'effectif de l'entreprise à la date de la signature de l'accord, calculé selon les règles fixées par [l'article L. 1111-2 du code du travail](#), à savoir :

« 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un

contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à la disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. » ;

c) Un exemplaire original de l'accord soumis à validation, en version papier ; si le texte soumis à validation est un avenant, le texte de l'accord complet doit être joint au dossier ;

d) Un exemplaire de l'accord en version numérique, sous forme Word ;

e) Le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

f) Le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Bilan et révision de l'accord

a) Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera toutefois l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles relatives à son contenu.

b) Un bilan du présent accord sera effectué dans un délai de 3 ans à compter de sa date de signature.

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.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Date de prise d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Diffusion et communication de l'accord

L'UFIP assurera la diffusion de l'accord.

(1) Cf. art. L. 2232-21 du code du travail (citation partielle de l'article ; les retours à la ligne ne figurent pas dans le texte original).

(2) Il s'agit des accords collectifs dérogeant aux règles légales d'information et de consultation du comité d'entreprise en matière de licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours.

(3) Cf. art. L. 2232-27-1 du code du travail (citation partielle de l'article).

(4) Cf. art. L. 2232-23 du code du travail (citation partielle de l'article).

(5) Cf. art. L. 2232-22 du code du travail (citation partielle de l'article).

(6) Conformément à l'article 1a de l'accord de branche du 19 novembre 2009 portant sur le processus de négociation des accords de branche dans les industries pétrolières.

(7) Dénommée « commission » dans le reste du texte.

(8) Cf. art. L. 2232-22 du code du travail.

(9) CCNIP : convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

(10) Cf. article 101 de la CCNIP.

(11) Cf. article L. 2232-21, 2ème alinéa, du code du travail

ART.
108

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements de la présente convention et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

ART.
109

L'adhésion à la présente convention se fait dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

ART.
110

Le dépôt légal de la présente convention sera fait dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

ART.
501

a) Le droit au congé annuel est acquis par chaque intéressé proportionnellement au nombre de mois de travail effectif accomplis au cours de la période de référence (1er juin de l'année précédente-31 mai de l'année en cours).

b) Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

-les périodes de congés payés ;

-le temps de repos indemnisé des femmes en couches tel qu'il est prévu par la présente convention ;

-les périodes limitées à une durée de travail ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

-les périodes militaires obligatoires ;

-les absences pour cause de maladie pour une durée totale inférieure ou égale à 3 mois au cours de la période de référence. Cette franchise ne jouera que dans la mesure où l'intéressé aura effectivement travaillé pendant au moins 1 mois au cours de la période de référence ;

-les absences pour congés d'éducation définis par la loi du 23 juillet 1957 ;

-les périodes de congé en vue de favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse (loi du 29 décembre 1961) ;

-les périodes de congé de formation professionnelle (loi du 16 juillet 1971) ;

-le repos compensateur pour heures supplémentaires ;

-la durée du congé de formation syndicale ([L. 451-2](#)) ;

-les absences autorisées pour certaines fonctions électives ([L. 122-24-1](#)) ;

-les congés exceptionnels pour événements familiaux ([L. 226-1](#)) ;

-les absences pour participation à des missions organisées par les pouvoirs publics ;

-le temps passé hors de l'entreprise par les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions ([L. 514-1](#)), ainsi que les autorisations d'absence pour les besoins de leur formation à laquelle ils ont droit ([L. 514-3](#)) ;

-le congé de naissance des pères de famille (circulaire ministérielle du 22 juin 1956).

ART.
502

a) La durée des congés est fixée comme suit, sauf dispositions plus favorables d'établissement ou d'entreprise :

- avant 1 an d'ancienneté : 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif au sens de la convention ;
- après 1 an d'ancienneté : 30 jours ouvrables.

La durée de l'absence ininterrompue ne peut dépasser 30 jours ouvrables si les nécessités du service l'exigent. Dans ce cas, la partie du congé dépassant cette limite devra être prise en dehors de la période normale des congés.

b) Ne viennent pas en déduction de la durée du congé annuel :

- les différentes périodes assimilées à des périodes de travail effectif ;
- les permissions exceptionnelles de courte durée ;
- les absences pour cause de maladie.

c) La réduction de la durée du congé, dans le cas d'absences de l'intéressé au cours de la période de référence, non assimilables à des périodes de travail effectif, ne portera que sur la partie du congé correspondant à la durée minimale légale, la partie supplémentaire fixée par la présente convention ne subissant aucune réduction. Toutefois, ce supplément n'est acquis que si l'intéressé a effectivement travaillé pendant au moins 1 mois au cours de la période de référence.

d) Les salariés prenant tout ou partie de leur congé entre le 1er novembre et le 30 avril auront droit à un supplément de congé de 1 jour ouvrable pour une période de 3 à 5 jours ouvrables de congé, de 2 jours ouvrables pour une période de 6 à 12 jours ouvrables et de 1 jour ouvrable par période de 6 jours ouvrables de congé situé au-delà. Ces suppléments de congé n'engendreront pas de nouveaux suppléments de congé. Ils doivent être pris dans la période 1er novembre-30 avril.

e) Les congés du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 × 8 continus font l'objet de dispositions particulières prévues au chapitre VII ci-après.

ART.
503

a) La période normale des vacances commence le 1er mai et se termine le 31 octobre.

b) Toutefois, après accord entre l'employeur et le salarié, le congé pourra être pris en dehors de cette période.

ART.
504

a) L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur, en liaison avec les intéressés, après avis, en cas de difficulté, des délégués du personnel, compte tenu des nécessités du service, de la situation de famille et de l'ancienneté des bénéficiaires.

b) Communication de la date du départ en congé sera faite à chaque intéressé au moins 2 mois avant celle-ci.

c) Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

ART.
505

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, l'une des fractions devant être au moins égale à 12 jours ouvrables compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

ART.
506

a) Le rappel pendant les congés ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel.

Au cas où un employeur se trouverait dans l'obligation de rappeler un salarié durant son congé, il sera accordé à l'intéressé, en compensation de l'incommodité en résultant, 2 jours ouvrables supplémentaires de congés payés.

b) Il lui sera, en outre, versé pour chaque jour pendant lequel il ne pourra, du fait même de la cause de son rappel, bénéficier de son congé pendant la période initialement prévue, une indemnité calculée suivant les modalités stipulées par la présente convention en matière de frais de déplacement.

c) Si le salarié séjourne, au moment de son rappel, dans une localité autre que celle de son domicile, la durée de son voyage aller et retour sera ajoutée à celle de son congé et les frais y afférents lui seront remboursés.

ART.
507

Au cas où l'employeur aurait l'intention de faire coïncider le congé payé et la fermeture de tout ou partie de l'établissement, le comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) serait consulté avant toute décision.

ART.
508

- a) L'indemnité afférente au congé déterminé sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé. Pour les congés d'une durée supérieure, l'indemnité est déterminée conformément à cette règle et proportionnellement à la durée effective du congé.
- b) L'intéressé ne pourra recevoir une indemnité inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de son congé suivant la durée du travail effectif de l'établissement, service ou atelier, sans qu'il soit tenu compte des dépassements d'horaire résultant des congés d'une partie du personnel.
- c) En tout état de cause, la durée du travail prise en considération ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'horaire normal de travail de l'établissement, service ou atelier, en vigueur à la date d'ouverture de la période normale des congés.

ART.
509

- a) Tout salarié qui, à raison d'une absence pour maladie, n'aurait pu prendre son congé payé bénéficiera de celui-ci après la reprise de son travail.
- b) En cas de résiliation du contrat de travail le droit au congé restera acquis. Il se traduira par le versement de l'indemnité compensatrice à l'intéressé ou, en cas de décès, aux ayants droit.
- c) Toutefois, il sera tenu compte, dans les cas précités, des dispositions particulières pouvant exister dans les sociétés en matière de congé de maladie.

ART.
510

Le régime des congés des jeunes travailleurs est fixé par les dispositions légales en vigueur.

a) Hospitalisation

1. En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié, il sera accordé au salarié, suivant certificat médical d'hospitalisation et sous réserve de vérifications d'usage :

- des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;

- des absences autorisées payées pouvant aller, sur demande du salarié, jusqu'à 3 demi-journées durant chaque semaine d'hospitalisation, ainsi que durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation.

2. La disposition du point 1 ci-dessus sera étendue au salarié dont le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin est hospitalisé, en cas de présence au foyer d'un enfant mineur.

3. Le cumul des droits issus des dispositions des points 1 et 2 ci-dessus sera plafonné à 12 jours ouvrés d'absence autorisée payée par année civile et par salarié.

b) Enfant handicapé

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge effective, totale et permanente au sens du code de la sécurité sociale bénéficiera, quel que soit l'âge de l'enfant :

- l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de 5 jours d'absence autorisée payée ;

- l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives :

- d'un crédit de 18 demi-journées d'absence autorisée payée par an ;

- d'aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

Les travailleurs non européens bénéficieront d'un nombre de jours supplémentaires représentant le voyage d'aller et de retour de leur lieu d'origine, ces jours supplémentaires ne donnant pas lieu à rémunération. Les intéressés devront fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes les pièces justificatives prouvant leur bonne foi. En outre, ils pourront cumuler les congés payés de 2 années successives et à cette occasion bénéficier également d'un congé sans solde d'une durée égale à 1 mois.

Les congés exceptionnels suivants seront accordés, sur justification, aux salariés, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise :

Mariage du salarié : 1 semaine ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

Décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, des grands-parents, du gendre ou de la belle-fille : 1 jour ouvrable.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé) (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

a) En cas de changement d'emploi prescrit par le médecin du travail de l'établissement du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera son salaire antérieur (1).

b) Pendant la durée des consultations prénatales, les salaires seront payés comme si les intéressées avaient travaillé.

c) Dès le début du 3^e mois de leur grossesse, la durée journalière du travail des femmes enceintes sera réduite de 30 minutes. Cette mesure n'entraînera pas de diminution de la rémunération.

En accord avec la hiérarchie, cette réduction du temps de travail pourra être réalisée sous la forme de "temps de pause", d'heures d'arrivée ou de départ différenciées, ou de la combinaison de différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

En outre, pendant la durée des consultations médicales obligatoires pré et postnatales, les salaires seront payés comme si les intéressées avaient travaillé.

d) Pendant la durée du repos prévu par la sécurité sociale avant et après l'accouchement, les salariées ayant 1 an de présence à la date présumée de l'accouchement bénéficieront du maintien de leur salaire sous déduction du montant des indemnités journalières versées par les assurances sociales.

Elles toucheront également leur salaire pendant 3 semaines de congé supplémentaire qui pourra être pris, au gré de l'intéressée, immédiatement avant ou après le repos prévu par la sécurité sociale.

Si, à l'issue du repos prévu par la sécurité sociale, l'intéressée ne peut bénéficier de ce congé en raison d'une maladie consécutive à l'accouchement, les 3 semaines supplémentaires de repos lui resteront acquises à la fin de cette maladie à la condition que la durée de celle-ci n'excède pas 3 mois.

e) Le congé parental prévu par le code du travail s'applique sans condition d'effectifs de l'entreprise (2).

Il est rappelé que les remplacements des bénéficiaires de ce congé justifient le recours à des contrats d'une durée déterminée supérieure à 1 an.

f) Pendant une durée maximale de 1 an à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposeront à cet effet de 1/2 heure le matin et de 1/2 heure l'après-midi.

Ce temps d'allaitement sera payé comme si les intéressées avaient travaillé.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1^{er}).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1^{er}).

a) Les absences pour maladie ou accident justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, notifiées dans les 48 heures sauf cas de force majeure, n'entraînent pas, pendant 3 ans, une rupture du contrat de travail.

b) Toutefois, dans le cas où le remplacement effectif de l'intéressé s'imposerait, et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement temporaire, l'employeur pourra résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par le code du travail, mais seulement après la fin de la période d'indemnisation prévue aux paragraphes f et suivants du présent article.

c) Les intéressés bénéficieront d'un droit de priorité d'engagement sous condition d'en faire la demande dès leur guérison.

d) Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à l'absence due à la maladie ou l'accident.

e) Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps ou les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale (1).

f) Après 1 an de travail effectif dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à demi-tarif pendant les 3 mois suivants.

En cas d'accident du travail, les indemnités prévues au paragraphe précédent seront accordées sans tenir compte du délai de 1 an ci-dessus spécifié.

g) Chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années d'ancienneté, l'ancienneté qui détermine le droit de l'intéressé étant celle qui est acquise au moment de l'arrêt du travail.

h) La durée de la période d'indemnisation correspondant à l'ancienneté acquise au moment de l'arrêt du travail est diminuée, le cas échéant, de la durée des périodes de maladie indemnisées pendant les 12 mois antérieurs.

i) Les prestations dites "en espèces", auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de la sécurité sociale, soit de tous les autres régimes particuliers de prévoyance, mais dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, seront déduites du salaire pendant la période de paiement à plein tarif. Elles s'ajouteront pendant la période de paiement à demi-tarif sans toutefois que l'ensemble (prestations et salaires) dépasse 100 % du salaire normal.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

a) Il sera accordé au salarié, suivant certificat médical et sous réserve de vérifications d'usage, pour accompagner son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause, des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

b) L'employeur examinera également avec le salarié la possibilité pour ce dernier de passer à temps partiel et / ou d'utiliser un encours de compte épargne-temps ou un encours d'heures à compenser en temps.

c) A défaut de l'accord formel du salarié sur la mise en oeuvre de tout ou partie des possibilités décrites aux deux alinéas précédents, il sera accordé au salarié un " congé sans solde " pouvant atteindre 2 mois. Lorsque ce congé sera d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, l'employeur assurera sur la durée totale du congé le maintien d'une rémunération égale à 50 % de la rémunération du salarié.

d) Le congé visé à l'alinéa précédent pourra être cumulé avec les congés légaux visant un objectif similaire, tels que le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial, ou avec tout congé issu d'un dispositif légal qui viendrait se substituer aux congés précités.

a) Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

b) A cet effet, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail seront appliquées conformément à la législation en vigueur.

c) Le code du travail définit les conditions dans lesquelles sont créés et fonctionnent les comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail et est assurée la formation de leurs membres.

d) Chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, il est créé une fonction de sécurité dont la participation aux actions de prévention ne peut :

- ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière ;
- ni empiéter sur les prérogatives des comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

e) La recherche de moyens positifs pour le développement de la prévention et de la sécurité doit se faire en collaboration étroite entre la hiérarchie, les services (sécurité) et le comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

f) L'information à caractère général ou spécifique sur l'hygiène et la sécurité ainsi que la formation du personnel en ce domaine sont assurées en liaison avec les services et les comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

g) Dans les investissements, il sera tenu compte des impératifs de sécurité, de l'hygiène et des obligations concernant la lutte antipollution.

h) Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et d'aménagement des conditions de travail, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des mesures légales.

i) En particulier, les salariés employés à des opérations nécessitant la mise en oeuvre de produits susceptibles d'occasionner des maladies professionnelles et dans des conditions d'emploi où ces produits sont nocifs, seront l'objet d'une surveillance médicale particulièrement attentive.

j) Le temps nécessaire aux repas, les conditions d'hygiène, les lieux de repas doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.

En application des dispositions légales, il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail, sauf autorisation du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

k) Dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur sera tenu, après avis du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel dans les conditions stipulées par la réglementation en vigueur.

Dans les autres établissements, ces dispositions seront appliquées dans la mesure du possible.

l) Toutes les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur et tenues dans un état constant de propreté. Le personnel devra se conformer strictement aux prescriptions établies par les règlements intérieurs particuliers à ces installations.

m) Les entreprises appelées à effectuer des travaux à l'intérieur d'un établissement devront s'engager à appliquer les règles de sécurité en vigueur dans cet établissement.

Une clause en ce sens figurera obligatoirement dans les cahiers des charges annexés aux contrats et sera portée à la connaissance de leurs sous-traitants éventuels par les entreprises contractantes.

- a) Les services médicaux du travail seront organisés et fonctionneront conformément à la législation en vigueur.
- b) Notamment, tout salarié fera obligatoirement, à l'occasion de son embauchage, l'objet d'un examen médical. Cet examen a pour objet de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter, de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, et de rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection risquant de porter préjudice à la santé de son entourage.
- c) Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.
- d) Les salariés occupés à des travaux dangereux ou insalubres seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés, les apprentis, les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer, et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation, les handicapés, les mères d'un enfant de moins de 2 ans.
- e) Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence de plus de 3 semaines due à une maladie non professionnelle ou à un accident, ou en cas d'absences répétées, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la législation en vigueur.
- f) Lorsque le médecin du travail transmet à la direction une fiche médicale d'aptitude à l'emploi concernant un travailleur, celui-ci peut en obtenir communication sur sa demande.
- g) Le médecin du travail sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.
- h) La direction de l'établissement et le médecin du travail, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, prennent toutes dispositions nécessaires pour une organisation efficace des premiers secours.

- a) Pour tenir compte des conditions particulières de certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, des majorations seront allouées aux salariés affectés à ces travaux, lorsque ceux-ci ne constituent pas le travail pour lequel lesdits salariés sont normalement rémunérés.
- b) La liste de ces travaux et les taux des majorations correspondantes feront l'objet d'une annexe à la présente convention. Elle pourra être complétée sur le plan des établissements après avis du comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail (1).
- c) Ces indemnités ne seront allouées que pendant le temps où seront effectués les travaux considérés comme pénibles, dangereux ou insalubres et disparaîtront en même temps que sera supprimée la cause qui les avait motivées.
- d) Dans le cas où la mutation d'un salarié occupé à l'un de ces travaux insalubres serait jugée nécessaire à la sauvegarde de sa santé par les médecins du travail, cette mutation sera effectuée si elle est possible.

Le salaire perçu par l'intéressé avant sa mutation lui sera maintenu pendant deux mois à condition qu'il ait été occupé à ces travaux insalubres pendant une durée minimale de six mois consécutifs.

Dans le cas exceptionnel où la mutation n'est pas possible, ou si l'intéressé ne l'accepte pas, il s'ensuivra une rupture de contrat de travail qui sera, à titre dérogatoire, considérée comme étant du fait de l'employeur.

- e) Si le médecin du travail atteste qu'un repos exceptionnel est nécessaire pour rétablir la santé du travailleur occupé à l'un des travaux ci-dessus, il lui sera immédiatement accordé un repos payé de sept jours, dont six ouvrables. Ce repos ne se confondra pas avec le congé payé.

NOTA

(1) Présentement, se référer aux conventions régionales de 1936-1937.

Pour les travaux où le personnel est exposé aux vapeurs, poussières, fumées ou émanations nocives, la direction fournira des effets de protection efficaces (masques, scaphandres) et des vêtements spéciaux (blouses, combinaisons, tabliers, gants, bottes, lunettes, etc.). Ces effets resteront la propriété de l'employeur qui le tiendra en état constant de propreté et d'usage.

La direction fournira également au personnel qui, dans son travail, se trouve exposé durablement à la pluie ou à la neige, des vêtements de protection qui resteront la propriété de l'employeur.

Les vêtements et effets de protection en contact direct avec l'épiderme ou le linge de corps seront aseptisés s'ils ne sont pas individualisés.

ART.

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 2 avril 2012 paru au JORF du 11 avril 2012.

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'article 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 Ier « 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

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.

ART.

1103

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...

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 (1) 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.

(1) 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.

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 (1) ;

d) La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent se manifester physiquement, physiologiquement ou psychologiquement ; 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 (2) ;

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 (3) de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993.

(1) 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).

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

(3) Cf. article L. 461-1, alinéas 4 et 5, du code de la sécurité sociale.

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

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.

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.

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 ;
2. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée par définition comme stress lié au travail.

ART.

1109

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, 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 (1).

(1) 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 suivants) et/ou par le bilan social.

ART.

1110

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 copénibilité.

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.

ART.

1111

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 (1).

(1) Cf. code du travail, article L. 4121-1.

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. Evaluer les conséquences de ces facteurs de pénibilité sur la santé ;

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 (1) ;

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 (2).

(1) Cf. notamment, à titre d'exemple, les normes relatives à l'implantation des bureaux ouverts.

(2) 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°).

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 :

- 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.

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 « présentisme » (1), 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 pour chaque salarié, a minima, l'équivalent de 5 semaines de repos par an, toutes natures de jours de repos confondues (congés 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 (2) 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'incapacité 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.

(1) « Présentisme » 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.

(2) L'appréciation de ces critères de confort prendra notamment en compte la distance moyenne quotidiennement parcourue.

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

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

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

- 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.

a) Au cours de l'entretien professionnel qui suit le 45e anniversaire du salarié (1), puis des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière (2), 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 a 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 ;

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.

(1) 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.

(2) 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.

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, alinéas 1 et 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 × 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 × 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 30e.
- e) Pour les salariés employés sous les régimes postés 3 × 8 discontinu ou 2 × 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 × 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 (1).
- 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 × 8 continu ;
 - 12 ans et 6 mois pour les postés 3 × 8 discontinu et 2 × 8 continu ;
 - 30 ans pour les postés 2 × 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 × 8 continu ;
 - 2 ans et 4,8 mois pour les postés 3 × 8 discontinu et 2 × 8 continu ;
 - 12 mois pour les postés 2 × 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.
- 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 × 8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25
3 × 8 continu, à partir de la 31e année sous ce régime de travail	1,75
3 × 8 discontinu et 2 × 8 continu	0,8
2 × 8 discontinu	1/3
(*) Dans la limite de 36 années de carrière postée au sein de la même entreprise, tous régimes de travail posté confondus.	

n) Durant la période de la cessation anticipée d'activité définie au présent article et résultant d'une activité en service posté au sein de l'entreprise, le salarié bénéficie d'une garantie minimale de ressource mensuelle brute égale à 50 % de sa rémunération brute mensuelle moyenne – hors majorations pour heures supplémentaires – des 12 derniers mois d'activité précédant le départ en cessation d'activité.

(1) A titre d'exemple, un salarié ayant effectué au cours de sa carrière dans l'entreprise 20 années en régime 3 × 8 continu et 10 années en régime 3 × 8 discontinu a acquis un droit à cessation anticipée d'activité de 33 mois (25 mois, soit 20 ans × 1,25 mois/an, au titre de la période 3 × 8 continu plus 8 mois, soit 10 ans × 0,8 mois/an, au titre de la période 3 × 8 discontinu), droit qu'il peut exercer sous réserve que soient vérifiées par ailleurs toutes les dispositions du présent article.

ART.
1118

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 avis 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

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

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.

Les parties signataires considèrent que la formation continue est l'un des dispositifs essentiels permettant l'évolution et le développement des hommes et des entreprises. Par l'enrichissement permanent des compétences, elle permet aux salariés de s'adapter aux changements de techniques et d'organisation du travail ; elle favorise leur progression personnelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Ainsi la formation professionnelle peut aussi être un instrument favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, dans une perspective de solidarité, constituer une voie d'amélioration des capacités d'accès à l'emploi des moins qualifiés.

Le processus de formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, par le plan de formation, outil essentiel de leur développement, que de l'initiative individuelle qui peut s'exprimer par le congé individuel de formation, par le capital temps de formation et par le bilan de compétences. L'ensemble de ces dispositifs permet aux salariés de mieux maîtriser leur développement personnel et leur carrière professionnelle.

Elles soulignent que la qualité des plans de formation est étroitement liée aux conditions de leur préparation. Elles reconnaissent que les représentants des salariés doivent être mis en mesure de participer à l'élaboration de ces plans et de préparer la délibération dont ils font l'objet dans les conditions fixées par le code du travail. Elles décident également de développer les moyens reconnus aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Par ailleurs, elles souhaitent :

- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes grâce aux différentes formations existantes, notamment les stages de formation initiale, l'apprentissage, les formations en alternance ;
- développer l'information de l'ensemble des salariés sur les différents dispositifs de formation, afin de favoriser leur utilisation.

Elles souhaitent enfin que la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi de l'industrie du pétrole joue dans la définition et la mise en oeuvre des politiques de formation le rôle que les accords interprofessionnels lui ont dévolu.

(Voir nota).

NOTA

Pour mémoire, le chapitre VIII tient compte des accords antérieurs, et notamment :

- accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, et avenants des 5 juillet 1994 et 18 novembre 1996 ;
- accord du 16 décembre 1994 relatif à la création de l'OPCA " C2P " ;
- accord du 19 juin 1995 relatif aux établissements pétroliers et à la sécurité ;
- accord du 24 avril 1996 relatif à l'affectation au financement de l'apprentissage des fonds non utilisés de l'alternance ;
- accord du 22 octobre 1996 sur la mise en oeuvre du capital temps dans les industries pétrolières.

Tout au long de leur vie active, les salariés de l'industrie du pétrole ont un droit individuel à la formation permanente dans le cadre de la législation en vigueur et des clauses des accords interprofessionnels et professionnels.

ART.
802

Les entreprises étudient et mettent en oeuvre, dans le cadre de la législation en vigueur, des accords interprofessionnels nationaux ou de la branche et de leur propre organisation en la matière, après consultation des représentants élus du personnel intéressé, les mesures permettant aux salariés de tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances et savoir-faire généraux, professionnels et technologiques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

Les mesures mises en oeuvre découlent :

- de l'étude des besoins de l'entreprise ;
- des besoins des salariés dans le cadre du plan de formation, et des résultats des entretiens individuels périodiques. Ceux-ci devront être l'occasion de faire le point en matière de formation et d'évolution de carrière sur les attentes respectives de l'entreprise et du personnel. Ils doivent notamment permettre d'examiner les souhaits du salarié en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement professionnel. Le salarié sera informé des suites données.

Des actions de formation spécifiques seront programmées si nécessaire à l'occasion de réorganisations, notamment lors de changements de secteur d'activité ou filière.

Les commissions formation en liaison avec l'encadrement et les services veilleront à l'information de tous les salariés, à favoriser l'expression des besoins aux possibilités de formation de toutes les catégories et en particulier des travailleurs postés.

ART.
803

Les dépenses engagées par l'employeur dans le cadre du plan de formation doivent, pour donner lieu à imputation sur la participation à la formation professionnelle, répondre aux conditions prévues par la législation.

ART.
804

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière et non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivrera aux intéressés des attestations de participation pour les formations organisées par elle et demandera aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires en fin de stage une attestation de participation.

L'entreprise prendra en compte les acquis de formation. Elle doit s'efforcer d'affecter le salarié à une fonction mettant en oeuvre ses connaissances et compétences acquises par formation initiale ou professionnelle continue.

Les diplômes et titres homologués obtenus par la formation professionnelle continue ont la même valeur que ceux obtenus au titre de la formation initiale.

Si une action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé, mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la même garantie de coefficient qu'un salarié de diplôme équivalent obtenu en formation initiale.

ART.
805

En fonction des postes à pourvoir, il sera tenu compte en priorité, lors de l'examen des candidatures, à compétence égale, des connaissances acquises en formation professionnelle continue et reconnues par un diplôme professionnel, un titre homologué par l'Etat, des unités capitalisables, ou une attestation de scolarité de l'organisme de formation.

ART.
806

Les salariés ont toujours la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à un poste supérieur ou de leur mutation à un autre poste, soit à l'occasion de l'entretien individuel périodique, soit lorsqu'un poste est susceptible d'être vacant. Les demandes à ce sujet seront examinées et une réponse sera transmise aux intéressés dans le délai de 1 mois.

Afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir seront attribués aux membres du personnel en place, de préférence à des engagements extérieurs.

L'affichage des postes vacants sera effectué conformément aux dispositions de la convention collective et de ses annexes.

ART.
807

Les entreprises sont tenues de verser à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) " C2P " les contributions dont elles sont redevables au titre des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation, de la formation continue (entreprises de moins de 10 salariés), ainsi que la part non directement utilisée de la contribution obligatoire due par les entreprises de plus de 10 salariés.

L'OPCA gère ces contributions et prend en charge, dans la limite des sommes collectées et conformément aux règles existantes, les actions de formation mises en oeuvre par les entreprises.

ART.
808

Ces stages s'inscrivent dans le cadre de la scolarité et sont prévus pour l'obtention d'un diplôme ; ils font l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire.

Ces stages sont destinés à compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

ART.
809

Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire, ont droit, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans révolus, à un congé qui ne peut excéder 200 heures par an, leur permettant de suivre des stages du type de ceux définis à l'[article L. 900-2 du code du travail](#). Le bénéfice de ce congé ne peut leur être refusé.

ART.
810

Ce congé ouvre droit au maintien de la rémunération. Des accords particuliers peuvent prévoir des dérogations à la limite de 200 heures prévue à l'article précédent lorsque la formation poursuivie est sanctionnée par un diplôme professionnel.

Les entreprises prendront les mesures nécessaires pour libérer les jeunes travailleurs visés à l'article ci-dessus, dès lors qu'existeront et fonctionneront les moyens d'enseignement.

ART.
811

Tout jeune de moins de 26 ans, libéré de l'obligation scolaire, peut compléter sa formation initiale par l'acquisition, en dehors du cadre de la première formation, de connaissances s'inscrivant dans un programme d'insertion dans la vie active et de formation professionnelle et associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés, pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation ou dans une structure de formation d'entreprise, distincte de la production, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

ART.
812

Les formations visées à l'article ci-dessus relèvent de la formation en alternance. Elles ont pour objectifs :

- l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi défini ;
- l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- l'insertion professionnelle pour une orientation professionnelle active.

A chacun de ces objectifs correspond un contrat dont les dispositions et la nature juridique sont fixées par le code du travail.

ART.
813

Les tuteurs, choisis par l'employeur sur la base du volontariat, et en raison de leur capacité, ont pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise et de veiller au respect de leur emploi du temps, ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats d'insertion en alternance, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le jeune, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles (1).

Pour pouvoir exercer ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des jeunes, y compris les relations avec les organismes de formation. Afin de favoriser l'exercice de leurs missions et notamment de développer la qualité de l'accueil, le tuteur bénéficie d'une préparation ou d'une formation appropriée aux missions qui lui sont confiées.

Les entreprises devront valoriser les fonctions des tuteurs, notamment en favorisant la mise en oeuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans les activités d'accueil, d'aide et d'information qui leur sont confiées.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 20-3 de l'accord national professionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).

ART.
814

La rémunération des jeunes, titulaires d'un contrat de formation en alternance, est fixée dans les conditions ci-après.

Contrat de qualification

	16 ans et 17 ans	18 ans	19 ans et 20 ans	21 ans et plus
1er semestre	30 % du Smic	50 % du Smic	65 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 50 % du Smic	65 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 65 % du Smic
2e semestre	35 % du Smic	50 % du Smic	70 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 50 % du Smic	70 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 65 % du Smic
3e et 4e semestre	45 % du Smic	60 % du Smic	75 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 60 % du Smic	75 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 75 % du Smic

Contrat d'adaptation

Les jeunes perçoivent une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne sera pas inférieure à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle de la catégorie.

Contrat d'orientation

Les jeunes perçoivent la rémunération prévue par la législation.

ART.
815

Le contrat d'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués d'enseignement technologique, figurant sur une liste établie par arrêté.

La voie de l'apprentissage constitue un des moyens pour permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. Le recours à l'apprentissage semble particulièrement adapté pour l'accès aux emplois de l'industrie pétrolière dans les différents secteurs d'activité des entreprises.

ART.
816

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis.

ART.
817

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure et offrir toutes les garanties de moralité (1).

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Les entreprises devront valoriser les fonctions des maîtres d'apprentissage, notamment en favorisant la mise en oeuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans les activités d'accueil, d'aide et d'information qui leur sont confiées. L'organisation de leur travail devra permettre l'exercice de leur mission, et ils bénéficieront d'une préparation appropriée si nécessaire. Le titre de maître d'apprentissage confirmé peut être décerné, dans les conditions prévues par la législation.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article R. 117-3 du code du travail (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).

ART.
818

La rémunération est celle prévue par la législation :

Année du contrat	Salaire minimum en % du Smic		Salaire minimum en % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
	Apprenti - de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et +
1 ^{re}	25	41	53
2 ^e	37	49	61
3 ^e	53	65	78

ART.
819

Le salarié peut bénéficier, à son initiative et selon certaines conditions, des dispositions concernant :

- le congé individuel de formation ;
- le bilan de compétences ;
- le capital temps de formation ;
- le congé enseignement.

ART.
820

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Si, pour une même action de formation, plusieurs demandes individuelles se font jour dans l'établissement, l'entreprise et le comité d'entreprise examineront la possibilité de l'intégrer dans le plan de l'entreprise.

Le bénéfice du congé demandé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

**ART.
821**

Les actions de formation peuvent avoir ou non un caractère professionnel ; dans le cas où elles ont un caractère professionnel, elles peuvent préparer ou non à des métiers s'inscrivant dans la branche professionnelle.

Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale ;
- préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique.

**ART.
822**

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au congé individuel de formation est fixée à 24 mois dans la branche professionnelle, consécutifs ou non, dont 6 mois dans l'entreprise.

Toutefois, cette condition n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'une rupture pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de cette rupture et celui de leur réemploi.

**ART.
823**

Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant un certain temps, dit délai de franchise, prévu par le code du travail, qui est au minimum de 6 mois.

**ART.
824**

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de 6 mois ou plus, et au moins 30 jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de 6 mois ou à un stage à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme de formation qui en est responsable.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence consécutive de 6 mois ou plus, ou dans les 15 jours s'il s'agit de la participation à un stage continu de moins de 6 mois ou à un stage à temps partiel, l'entreprise fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande, compte tenu du pourcentage d'absences simultanées prévu par la législation. Toute décision de refus ou de report ne peut intervenir que dans les conditions fixées par le code du travail.

**ART.
825**

Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

La non-fréquentation, sauf motif valable, du stage entraîne la suppression de l'autorisation d'absence à la date de l'interruption.

**ART.
826**

L'entreprise assure le maintien de la rémunération dans les conditions et les limites de prise en charge de la demande du salarié fixées par l'organisme paritaire auquel elle verse sa contribution au financement du congé individuel de formation.

**ART.
827**

Le congé individuel de formation ne peut excéder 1 an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1 200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé. A l'expiration dudit congé, l'entreprise est tenue de réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par ailleurs, au terme du congé et si les conditions sont réunies, le salarié peut demander l'application des dispositions de l'article 806.

ART.
828

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

ART.
829

L'attribution et la réalisation du bilan de compétences se font conformément aux conditions prévues par la législation.

En particulier le bénéficiaire d'un bilan de compétences au sens de l'[article L. 900-2 du code du travail](#) est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient prioritairement de ces dispositions.

ART.
830

Le capital temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

ART.
831

Les actions de formation susceptibles d'être prises en compte au titre de capital temps de formation ont une durée minimale de 120 heures.

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital temps de formation, et sauf dérogation de l'employeur, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en tant que salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

Dès lors que des actions éligibles au capital temps de formation sont inscrites au plan annuel de formation de l'entreprise soumis pour avis au comité d'entreprise, les salariés correspondant au public auquel elles sont destinées peuvent demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Les dossiers sont ensuite étudiés et éventuellement acceptés, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 22 octobre 1996.

ART.
832

Ce congé permet au salarié de s'absenter en vue de dispenser un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue.

ART.
833

Un salarié ne peut obtenir un congé enseignement que s'il justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le congé enseignement peut être à temps plein ou à temps partiel, pour une durée ne pouvant excéder 8 heures par semaine ou 40 heures par mois. La durée du congé n'excède pas 1 an. Le renouvellement éventuel du congé doit faire l'objet d'une nouvelle demande à l'employeur.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé. A l'expiration dudit congé, l'entreprise est tenue de réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

**ART.
834**

Le personnel d'encadrement comprend :

- les ingénieurs et cadres tels que définis dans l'annexe "Classification des emplois" de la convention collective de l'industrie du pétrole (I. - Emplois communs à tous les secteurs d'activité - 2. Ingénieurs et cadres) ;
- les agents de maîtrise, tels qu'ils sont définis dans l'annexe "Classification des emplois" de la convention collective de l'industrie du pétrole (I. - Emplois communs à tous les secteurs d'activité - 1. Agents de maîtrise) ;
- les techniciens assurant, à l'intérieur d'un groupe, la répartition, la coordination et le contrôle technique des tâches, et dont le coefficient est au moins égal à 215.

Les responsabilités particulières du personnel d'encadrement, les aspects spécifiques des fonctions qu'il occupe et la nature des travaux qu'il conduit justifient des mesures particulières le concernant.

Il importe en effet que les compétences nouvelles qui leur sont demandées dans le domaine des sciences, des techniques et de la gestion puissent s'appuyer sur un développement corrélatif, par une formation appropriée, de leur capacité à comprendre et maîtriser les changements auxquels ils sont confrontés.

**ART.
835**

Lorsque le personnel d'encadrement bénéficie d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui sont nécessaires pour l'aménagement de leur charge de travail.

**ART.
836**

Outre la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base, ainsi que l'élargissement de la formation générale, la formation et le perfectionnement du personnel d'encadrement devront permettre, en particulier :

- d'élargir sa compétence professionnelle ;
- une adaptation plus rapide aux nouvelles technologies ;
- de développer l'aptitude aux relations humaines par une formation polyvalente orientée sur la maîtrise des rapports humains et les relations de groupe ;
- de mieux appréhender les problèmes de conditions de travail, sécurité, législation sociale ;
- de jouer leur rôle en matière de formation, notamment auprès des nouveaux embauchés ;
- d'assumer pleinement les mutations géographiques dans le cadre de l'évolution de carrière ou en cas de réorganisation.

**ART.
837**

La formation continue est un droit pour tous les salariés de l'industrie pétrolière, quel que soit le régime de travail auquel ils se trouvent soumis.

Les impératifs de fonctionnement des installations en continu créant des contraintes particulières dans les conditions de travail rendent nécessaire l'adaptation des règles générales du congé formation des salariés postés.

A l'occasion des informations et consultations de la préparation du plan de formation dans les établissements employant des salariés postés, les questions relatives à cette catégorie feront l'objet d'un examen spécifique.

Sauf accord particulier, ils seront considérés pour l'appréciation de leur droit dans la même situation que les salariés suivant l'horaire normal de l'établissement.

**ART.
838**

Quand l'action de formation aura une durée au moins égale à 5 jours, des dispositions seront prises pour que les bénéficiaires disposent d'un temps de repos suffisant avant le début du stage et entre la fin du stage et la reprise du travail.

Dans ce cas, le principe d'un repos de 24 heures avant et après le stage est acquis. Toutefois, compte tenu des particularités des cycles de quarts, d'autres formules pourront être retenues par accord entre les parties, sans que la période de repos ne puisse être inférieure à 11 heures consécutives.

En aucun cas cet aménagement du régime de travail ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours de repos des intéressés.

ART.
839

Pour les actions de formation professionnelle courtes (égales ou inférieures à 2 semaines), il est admis - à titre dérogatoire des dispositions de l'article 837, 4e alinéa - que les bénéficiaires conserveront le même nombre de jours de repos qu'ils auraient acquis s'ils avaient travaillé en qualité de postés, sous déduction de ceux dont ils ont bénéficié au cours de leur période de formation.

ART.
840

Pour les actions de formation professionnelle de durée supérieure à 2 semaines, le régime de droit commun des travailleurs " de jour " s'appliquera aux travailleurs postés.

Les règles relatives au repos hebdomadaire fixées par le code du travail seront strictement observées.

La reprise du travail s'effectuera, sauf impossibilité, dans la ligne de quart de l'intéressé.

ART.
841

Les congés formation relatifs aux stages dits séquentiels (c'est-à-dire se déroulant selon des formes diverses ne nécessitant que des absences brèves du salarié) posent des problèmes particuliers qui ne peuvent faire l'objet de clauses de portée générale à l'échelon profession. Les difficultés qui pourront naître à ce sujet seront réglées au niveau de l'établissement, après avis du comité d'établissement, dans le même esprit que pour le personnel de jour.

ART.
842

Pour les cours par correspondance, les fournitures et frais de stage seront remboursés par l'entreprise dans la mesure où les intéressés justifieront de leur assiduité à ces cours. Des facilités leur seront accordées pour qu'ils participent aux séances de regroupement prévues par l'organisme dispensant les cours.

La formation à la sécurité revêt une importance particulière dans les domaines suivants :

a) Accueil des salariés

Les procédures d'accueil mises en oeuvre dans les établissements doivent comporter :

- une information sur la politique générale et les objectifs de la société en matière de sécurité ;
- une information sur le CHSCT, le service sécurité, le service médical, etc. ;
- une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en oeuvre dans l'établissement ;
- la remise des règles et des consignes générales en matière d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement concerné, ces règles et consignes étant mises à jour périodiquement ;
- la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.

b) Formation à la sécurité au poste de travail

La formation initiale au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le fonctionnement en sécurité des installations et équipements de manière à assurer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la protection de l'environnement.

Pour le personnel entrant en fonctions, des formations adaptées aux postes de travail sont organisées. Elles doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes les plus sûrs en toutes circonstances (marches stables, marches dégradées, procédures d'urgence, arrêts).

Une attention particulière est portée à l'explication des modes opératoires lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des installations et des personnes et sur le fonctionnement des systèmes de sécurité et de secours.

Pour le personnel en poste, le maintien à niveau des connaissances est organisé périodiquement avec pour objectif l'adaptation du salarié à son poste de travail.

Des exercices pratiques, dont le CHSCT est informé, sont organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements ; ils concernent par exemple :

- l'évacuation des lieux ;
- les manoeuvres techniques sur les unités et installations ;
- les exercices incendie sur le site ;
- les exercices d'écoles à feu ;
- les exercices POI ;
- les exercices de secours aux blessés.

c) Sensibilisation des entreprises extérieures à la formation de leur personnel

d) Formations spécifiques des services inspection, des services prévention-intervention, des membres des CHSCT, ainsi que la formation en alternance des opérateurs.

ART.
844

Le comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement consulté sur le plan formation, sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il doit délibérer sur les projets de l'entreprise, relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Pour remplir la mission qui lui est dévolue par les textes législatifs réglementaires et conventionnels, le comité d'entreprise ou d'établissement examine successivement au cours d'au moins 2 réunions :

- le bilan de la formation professionnelle de l'année écoulée avant la fin du premier semestre ;
- les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;
- le plan de formation.

Les documents sont communiqués 3 semaines avant les réunions.

Lorsqu'ils existent, les comités centraux d'entreprise pourront être informés et consultés sur les orientations et les réalisations de la formation professionnelle dans l'entreprise (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 435-3 du code du travail (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).

ART.
845

La délibération du comité d'entreprise ou d'établissement doit notamment porter sur les points suivants :

- les différents types de formation, leurs objectifs, et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels ;
- les actions de formation inscrites à l'initiative de l'entreprise pouvant donner lieu à utilisation par les salariés concernés du capital de temps de formation ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu ou envisage de conclure, une convention ;
- les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés.

Le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents suivants :

A. - Bilan de la formation

Une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1, du code du travail.

Les informations sur la formation figurant au bilan social.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital temps de formation.

Une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus.

Les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

B. - Orientations

Une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation, notamment celles relatives au capital temps de formation.

C. - Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives :

- aux organismes formateurs ;
- aux conditions d'organisations de ces actions ;
- aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 932-1 du code du travail (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).

Il est créé une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. En référence à l'article L. 434-7 du code du travail, cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Pour les formations concernant des jeunes, prévues à la section B, et comportant un enseignement pratique dispensé sur les lieux de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule cette formation, et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation ;
- le nombre de stagiaires et les types de contrats ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur formation ;
- la progression selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

**ART.
849**

Les commissions de formation des comités d'entreprise ou d'établissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des entreprises ou des établissements.

Elles seront habilitées à mener toutes les actions nécessaires en coordination avec les services de formation des établissements pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

**ART.
850**

Pour favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procède aux études nécessaires et joue en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

La documentation technique sur les stages, cours ou sessions sera fournie à la commission formation sur sa demande.

L'entreprise prendra en charge l'information des salariés sur les actions de formation professionnelle à condition que lesdites formations présentent un intérêt pour le personnel de l'entreprise et s'inscrivent dans le cadre du plan de formation.

Les membres des commissions formation pourront demander à suivre des actions de formation spécifique dans la mesure où elles seront considérées comme nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les membres des commissions formation disposeront avant les deux réunions prévues par l'accord interprofessionnel précité et la réunion spécifique sur le bilan formation du temps nécessaire pour tenir une réunion préparatoire.

Le temps passé durant les réunions prévues à l'alinéa ci-dessus est payé comme temps de travail.

**ART.
851**

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations relatives à l'application du droit du travail, et en particulier à la formation professionnelle continue.

**ART.
852**

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou sans comité d'entreprise, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des articles L. 933-6 et L. 424-1 du code du travail (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).

**ART.
853**

Le CHSCT veille à la mise en oeuvre des programmes de formation à la sécurité.

Le CHSCT est informé de la formation dispensée aux nouveaux arrivants sur le site en matière de sécurité.

Le CHSCT est informé des exercices pratiques organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements.

Un bilan de la formation des services prévention-intervention, et des résultats des exercices sécurité de ces services, est présenté, dans le cadre du rapport annuel, au CHSCT.

La mission du CHSCT implique que ses membres reçoivent notamment une formation adaptée à l'industrie pétrolière. Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Un bilan sur la formation à la sécurité des membres du CHSCT est effectué annuellement. A cette occasion, des informations pourront être échangées sur les organismes susceptibles de dispenser des formations à la sécurité et leurs programmes.

A sa demande, le CHSCT recevra une information sur les organismes de formation accrédités et les programmes de formation destinés au personnel des entreprises extérieures.

**ART.
854**

La participation des représentants du personnel, dans les centres de formation initiale ou continue, est réglée conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

ART.
855

La commission a pour mission de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Elle consacre chaque année une partie de ses réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

ART.
856

La commission recevra une information sur le bilan des congés individuels de formation dans les entreprises de la profession, en particulier, sur le nombre de demandes présentées et la suite donnée.

Cette information qualitative et quantitative devra lui permettre, notamment, d'apprécier la prise en compte des demandes des salariés de la profession par les organismes paritaires interprofessionnels régionaux et la qualité de l'enseignement dispensé par les stages de formation concernés.

ART.
857

Conformément à l'accord sur le capital temps de formation, la commission procédera à un bilan de l'application de cet accord ; elle proposera, en tant que de besoin, de le compléter et de l'actualiser.

ART.
858

Chaque année, la commission reçoit de l'organisme paritaire agréé (OPCA) " C2P " un rapport présentant un bilan des financements effectués et de leur exécution ainsi que les éléments concernant les résultats aux examens, le placement des apprentis et leur suivi dans la branche.

Au vu de ce bilan et des informations qui lui sont communiquées par ailleurs, notamment par la délégation patronale, la commission émet un avis concernant les orientations relatives au développement de l'apprentissage définies par l'accord de branche du 24 avril 1996, et l'évolution souhaitable des effectifs d'apprentis.

Elle modifie la liste des centres de formation d'apprentis (CFA) susceptibles de bénéficier des subventions versées par C2P sur les fonds émanant d'entreprises de la branche.

La commission est chargée :

- de définir les orientations dans lesquelles s'exercent les missions de l'OPCA " C2P " ;
- *de définir les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes de 21 ans au plus, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V ou de l'enseignement général de niveau IV ainsi que, lorsqu'ils présentent de réelles difficultés d'insertion, à des jeunes de moins de 26 ans, titulaires ou non d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (1) ;*
- d'établir la liste des organismes qui réalisent les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active et approfondie des contrats d'orientation ;
- de déterminer la liste des diplômes de l'enseignement technologique tels que définis par la législation sur l'enseignement technologique pouvant être préparés dans le cadre de contrats de qualification ;
- de définir les qualifications professionnelles non reconnues par un diplôme, conformément à l'alinéa ci-dessus, ou par un titre homologué, susceptibles d'être acquises par la voie des contrats de qualification et de fixer les conditions d'évaluation de ces qualifications ;
- d'établir la liste des qualifications qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre de contrats de qualification ;
- d'examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- de faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance.

Chaque année, la commission est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA " C2P " au titre de l'apprentissage, des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation et du développement de la formation continue.

Elle est régulièrement informée des évolutions techniques, économiques, organisationnelles ou environnementales ayant des incidences sur les besoins de qualifications et fait connaître ses orientations.

(1) Tirez exclu de l'extension (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).

La commission peut définir une qualification professionnelle acquise par une action de formation d'une durée supérieure à 300 heures, dont une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, sera réalisée avec le consentement du salarié hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération, dans les conditions fixées par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

a) Par la signature de l'ANI du 7 janvier 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels », l'ensemble des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés a voulu :

1. Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation professionnelle issus de l'ANI du 5 décembre 2003 et de sa [loi de transposition du 4 mai 2004](#) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
2. Simplifier leurs modalités de mise en œuvre ;
3. Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle ;
4. Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi ;
5. Développer une logique de projets et de parcours professionnels.

b) Par la [loi du 24 novembre 2009](#) « relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », le législateur a largement repris les dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, en poursuivant l'objectif de rénover les dispositifs de la formation professionnelle et de les inscrire dans une logique de parcours professionnel.

c) Compte tenu des évolutions conventionnelles et législatives précitées, les partenaires sociaux de la branche pétrole, réunis en CPNE le 17 mars 2011, ont décidé, après avoir procédé à un échange de vues, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de branche visant à réviser les dispositions de la CCNIP relatives à la formation professionnelle, dispositions arrêtées par l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

d) Cette négociation de branche s'est ouverte le 12 octobre 2011 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture.

e) Par la signature de l'ANI du 14 décembre 2013 « relatif à la formation professionnelle », les organisations signataires ont voulu notamment, par une réforme en profondeur de la formation professionnelle :

1. Mettre en place le compte personnel de formation, nouveau symbole de l'universalisation du droit d'accès à la formation et à la qualification, introduit dans l'ANI du 11 janvier 2013 puis créé par la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi ;
2. Créer l'entretien professionnel « pour tous les salariés dans toutes les entreprises » ;
3. Elargir la consultation du CE sur le plan de formation ;
4. Rénover les règles de financement de la formation professionnelle par la mise en place d'une contribution unique obligatoire versée à un unique organisme collecteur ;
5. Passer d'une logique de dépenses de formation contrôlées administrativement à une logique d'investissement, l'employeur étant responsable de l'investissement dans la formation de ses salariés pour développer leurs compétences ; l'employeur a désormais « l'obligation de faire » et non plus « l'obligation de financer », c'est-à-dire celle d'effectuer un versement financier ;
6. Rénover la gouvernance de la formation professionnelle, au plan national par la création du COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du COC (comité observatoires et certifications), ainsi qu'au plan régional par la création des COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).

f) Par la [loi n° 2014-288](#) du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », le législateur a largement repris les dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013, en mettant en œuvre le compte personnel de formation, l'entretien professionnel et en rénovant le dispositif de financement de la formation professionnelle.

g) Compte tenu de ces nouvelles évolutions conventionnelles et législatives, les partenaires sociaux de la branche pétrole, qui avaient suspendu leur négociation lors de la réunion paritaire du 7 mars 2013, ont repris la négociation le 10 octobre 2014, afin de parvenir à un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle intégrant les évolutions survenues depuis l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

a) Les parties signataires réaffirment les points suivants, qui constituent les principes fondateurs du présent accord :

1. La formation tout au long de la vie professionnelle du salarié est un facteur clé du développement de ses qualifications et de son évolution professionnelle ; elle renforce et vise à accroître ses qualifications tout au long de sa carrière ; elle contribue à son maintien dans l'emploi, à son adaptation aux nouvelles technologies et à son évolution de carrière ; elle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés ;

2. Chaque salarié est aussi acteur de son évolution professionnelle à partir de ses propres aspirations, afin que sa vie professionnelle puisse devenir une des composantes de son épanouissement personnel ; à cette fin, l'employeur doit mettre à la disposition de chaque salarié les informations et les moyens nécessaires à l'orientation de ses choix de formation, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel ;

3. Chaque salarié doit recevoir tout au long de sa vie professionnelle des actions de formation lui permettant de consolider, développer, renouveler et faire progresser ses connaissances et qualifications, à travers les différents dispositifs de formation proposés ; l'employeur veillera à ce que chaque salarié reçoive la formation nécessaire à son évolution professionnelle ;

4. Formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises ; elle constitue une condition du maintien de la capacité d'adaptation des entreprises aux évolutions des marchés et des technologies ; elle est par conséquent essentielle au maintien et/ou au développement de l'activité économique ;

5. Employeur prend en compte les acquis de formation ; il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste mettant en œuvre ses connaissances et compétences (1) acquises par la formation initiale et/ou par la formation professionnelle continue (2) ;

6. Employeur assure au personnel d'encadrement, qui constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle, la connaissance des différents dispositifs de la formation professionnelle ; il lui apporte les moyens nécessaires, notamment en termes de temps et de support ;

7. Employeur, lorsqu'il met en œuvre des actions de formation professionnelle utilisant la FOAD (formation ouverte et à distance) via les NTIC, encore dénommée éducation assistée par ordinateur ou e-learning, s'assure que le salarié est libéré de toute activité professionnelle durant ce temps de formation ; l'employeur assure la qualité de l'environnement de travail du salarié et notamment des conditions matérielles de formation afin de permettre le bon déroulement de l'enseignement dispensé ; dans la mesure où les locaux de l'entreprise le permettent, il est recommandé qu'un local dédié et isolé soit aménagé à cet effet ; les actions de formation dispensées de cette manière sont formellement inscrites au plan de formation dès lors qu'elles en relèvent ; elles font l'objet d'un processus d'évaluation analogue à celui des autres actions de formation.

b) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer aux salariés de la branche une formation professionnelle appropriée tout au long de leur vie professionnelle.

c) Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise poursuive ou mette en œuvre une politique de formation professionnelle au bénéfice de ses salariés, en prenant en compte les besoins et les aspirations de chaque salarié dans le développement de son parcours de formation.

d) La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur.

e) La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés afin qu'il soit possible à chaque salarié de suivre les actions de formation professionnelle conformes à ses besoins et prenant en compte ses aspirations, tant pour la tenue de son poste que pour son maintien dans l'emploi et son évolution professionnelle.

f) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, encadrement, direction des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OPCA de branche, acteurs de la formation professionnelle.

g) 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.

h) Les dispositions du présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des politiques, des dispositifs et des actions de formation professionnelle dont doivent bénéficier les salariés de l'industrie pétrolière ; cette démarche de développement de la formation professionnelle doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions des métiers et des emplois de l'industrie pétrolière ainsi que les aspirations des salariés en termes de développement professionnel et personnel.

(1) Le terme « compétence » utilisé par endroits dans ce texte est défini comme suit par le glossaire de la commission nationale de la certification professionnelle : « Capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité ; ... a toujours une finalité professionnelle ; le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné » ; la compétence est donc une donnée objective et mesurable ; le même glossaire établit d'ailleurs un lien direct entre la compétence et la qualification (dont le caractère objectif n'est pas contesté), puisqu'il définit cette dernière comme la « reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail ».

(2) Cf. également art. 804 de la CCNIP, « Reconnaissance des acquis de formation ».

ART.

1303

Durant la négociation du présent accord, trois documents ont permis d'établir l'état des lieux de la formation professionnelle dans la branche pétrole :

1. L'enquête UFIP sur les déclarations 2483 pour 2014, revue lors de la CPNE du 18 juin 2015 ;
2. L'enquête UFIP sur la formation en alternance au 30 juin 2015, revue lors de la CPNE du 17 septembre 2015 ;
3. Une présentation de l'OPCA DEFI sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, revue en comité de section professionnelle de l'OPCA DEFI ainsi que lors de la CPNE du 12 mars 2015.

Il ressort de ces documents (1) les constats décrits ci-après.

(1) Seuls les documents 1 et 2 ont été exploités dans les constats présentés ci-après ; le document 3, diffusé annuellement par DEFI, contient des enseignements détaillés sur les seules actions de formation financées par DEFI : DIF, contrat et période de professionnalisation, fonctions tutorales, plan de formation (sur versements volontaires pour les entreprises de plus de 10 salariés).

Durant l'année 2014, sur un effectif fin d'année de 17 810 salariés (1) :

1. 68,4 % des salariés sont partis en formation au moins une fois durant l'année (67,0 % des hommes ; 72,4 % des femmes) ;
2. Sont partis en formation 71,3 % des salariés du collège employés/ouvriers, 67,9 % des salariés du collège techniciens et agents de maîtrise et 70,9 % des salariés du collège ingénieurs et cadres ;
3. Les dépenses de formation fiscalement prises en compte au regard de l'obligation légale de l'employeur (1,6 % de la masse salariale) se sont élevées à 4,8 % de la masse salariale ;
4. Chaque stagiaire de la formation professionnelle a reçu en moyenne 42,4 heures de formation ;
5. 346 salariés, soit 1,9 % de l'effectif, ont bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une durée moyenne de 161 heures ;
6. 796 salariés, soit 4,5 % de l'effectif, ont bénéficié d'une formation sur DIF, d'une durée moyenne de 20 heures ; au 31 décembre 2014, l'encours moyen par salarié d'heures de DIF acquises et restant à utiliser était de 102 heures.

(1) Enquête UFIP sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, portant sur les entreprises suivantes : Antargaz, ENI France, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Primagaz, Shell, TIGF, Total, Trapil ; cette enquête est établie sur la base des données contenues dans la déclaration fiscale annuelle 2483.

Au 30 juin 2015, pour ce qui concerne la formation en alternance (1) :

1. Le nombre de stagiaires alternants s'élevait à 594, soit 3,4 % de l'effectif CDI, répartis entre les contrats d'apprentissage (255, soit 43 %) et les contrats de professionnalisation (339, soit 57 %) ;
2. En termes de durée, 44 % des contrats d'apprentissage en cours et 25 % des contrats de professionnalisation en cours avaient une durée égale ou supérieure à 18 mois ;
3. La répartition par niveau (2) de diplôme ou titre visé était la suivante : 52 % au niveau 1, 16 % au niveau 2, 21 % au niveau 3 et 11 % au niveau 4.

(1) Enquête UFIP sur la formation en alternance dans la branche au 30 juin 2015, portant sur les entreprises mentionnées dans la note précédente.

(2) Selon la nomenclature nationale en vigueur : niveau 1 : école d'ingénieur, école de commerce, master 2 ; niveau 2 : licence, master 1 ; niveau 3 : BTS/DUT ; niveau 4 : bac professionnel, brevet opérateur.

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi dans la branche, afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel individuel des salariés, et afin que, de manière plus générale, elle assure la sécurisation des parcours professionnels, les objectifs de la formation professionnelle de branche sont les suivants :

1. Promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers des industries pétrolières ainsi qu'à leurs évolutions ;
2. Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations ;
3. Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment aux salariés les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
4. Assurer l'égalité d'accès des salariés à la formation professionnelle ;
5. Favoriser la mobilité professionnelle et promouvoir les actions de formation permettant aux salariés de passer d'un métier à un autre de la branche pétrole, en fonction de leurs aspirations individuelles et des postes disponibles dans leur entreprise, sur la base des « passerelles et parcours » définis par les travaux de l'OPMQC-Pétrole ;
6. Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP ;
7. Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées ;
8. Développer la validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de permettre aux salariés l'acquisition en cours de carrière d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle ;
9. Assurer les connaissances des principes et outils de gestion nécessaires aux salariés exerçant ou appelés à exercer des responsabilités d'encadrement ;
10. Former les salariés exerçant ou appelés à exercer des actions de tutorat à la dimension pédagogique de cette mission, et leur assurer les connaissances pédagogiques nécessaires.

a) Les parties signataires définissent par le présent accord les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle qui font l'objet des différents titres de l'accord.

b) Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de considérer avec une attention particulière les besoins de formation des publics suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité distincts :

1. Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
2. Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
3. Les demandeurs d'emploi ;
4. Les jeunes ;
5. Les seniors, notamment à partir de 45 ans ou de 20 ans d'ancienneté, pour permettre un bon déroulement de la seconde moitié de leur carrière ;
6. Les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, notamment dans le cadre des actions de formation ouvertes par l'utilisation de leur compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ;
7. Les salariés reconnus travailleurs handicapés ;
8. Les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
9. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une longue maladie ;
10. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
11. Les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle.

Les actions de formation professionnelle peuvent être décomposées, conformément au code du travail, selon les principales catégories suivantes :

1. Actions de préparation à la vie professionnelle ;
2. Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
3. Actions d'adaptation et de développement des compétences ;
4. Actions de promotion professionnelle ;
5. Actions de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6. Actions de prévention visant à préparer les salariés à une mutation d'activité ;
7. Actions de conversion ;
8. Actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
9. Actions permettant de réaliser une VAE.

a) Conformément au code du travail, les actions de formation professionnelle doivent répondre aux critères de qualité suivants :

1. Identification précise des objectifs de l'action de formation ;
2. Adaptation de l'action de formation au public formé ;
3. Adaptation aux stagiaires des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation de l'action de formation ;
4. Adéquation à l'action de formation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
5. Qualification professionnelle et formation continue des personnels chargés de conduire l'action de formation ;
6. Conditions d'information du public sur l'action de formation, sur ses modalités et délais d'accès, et sur les résultats obtenus ;
7. Prise en compte des appréciations sur l'action de formation rendues par les stagiaires.

b) A compter du 1er janvier 2017, conformément au code du travail, dans une démarche d'amélioration continue de la certification de la qualité des actions de formation professionnelle, les organismes financeurs tels que les OPCA, ainsi que le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) mettront à disposition des entreprises et du public les listes des prestataires de formation remplissant les critères de qualité définis ci-dessus.

a) Conformément aux articles 7.5 (2e alinéa) et 7.6 de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, il a été mis en place au sein de la branche Pétrole un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

b) Cet observatoire sera désormais dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

c) Les travaux de cet observatoire sont dirigés, sur la base des orientations et des cahiers des charges arrêtées par la CPNE de la branche, par un comité paritaire de pilotage (cf. ci-après) constitué au sein de la CPNE.

d) Les parties signataires rappellent que, dans son article 7.6, l'ANI du 5 décembre 2003 précité demande aux branches professionnelles de confier à leur CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

e) Le présent titre définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

a) Dans son article 11, l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle indique que l'OPMQC « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. ».

b) L'observatoire est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.

c) L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche.

d) A ces fins, l'observatoire remplit les missions suivantes :

a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.

b) Notamment, l'observatoire établit et met à jour périodiquement :

1. Une nomenclature qualitative des métiers de la branche ;

2. Une cartographie quantitative de ces métiers selon différents axes d'analyse (sexe, âge, région, collège, régime de travail), en positionnant chacun des salariés de la branche sur un et un seul des métiers de la nomenclature, à savoir son métier unique ou à défaut dominant ;

3. Des fiches métiers décrivant, pour chaque métier de la nomenclature, ses différentes appellations, sa définition générale, ses activités principales, les savoir-faire qu'il requiert, la formation et/ou l'expérience professionnelle souhaitée, et éventuellement les conditions particulières d'exercice (travail posté, astreinte, déplacements fréquents...).

c) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.

d) L'observatoire, à partir du contenu des fiches métiers (activités et savoir-faire notamment) peut chercher à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

e) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; à cette fin, il conduit l'ensemble de ses travaux selon une déclinaison régionale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelles et de l'emploi.

f) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQP-I).

Pour accompagner sa démarche prospective, l'observatoire a un rôle de veille permanente sur les activités de la branche ; à cette fin, l'observatoire :

1. Recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, DARES...) ;

2. Recense les données disponibles sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à l'UFIP ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;

3. Engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions.

ART.

1314

a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel - notamment les commissions formation des CE et CCE -, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).

c) La communication de l'observatoire s'appuie notamment sur un site Internet, lequel permet de toucher plus particulièrement les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les métiers du pétrole.

d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

ART.

1315

a) Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est constitué au sein de la CPNE de la branche ; il se réunit au moins deux fois par an.

b) Ce comité comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et des représentants des entreprises.

c) Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

1. Définition du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire, sur la base des orientations arrêtées par la CPNE ;

2. Elaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur, au besoin sur la base d'un appel d'offres conduit par le secrétaire administratif de l'observatoire ;

3. Prévalidation des résultats des études en vue de leur examen par la CPNE ;

4. Proposition à la CPNE de recommandations à adopter à l'issue des études ainsi que d'un plan de communication des résultats des études auprès des entreprises.

ART.

1316

L'UFIP assure le secrétariat administratif et la gestion administrative de l'observatoire.

ART.

1317

a) Un groupe technique paritaire de l'observatoire est constitué.

b) Ce groupe technique comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et des représentants des entreprises ; si cela paraît approprié au regard des sujets traités, et après accord écrit de l'UFIP, la délégation de chaque organisation syndicale peut être portée à quatre membres lors de la réunion préparatoire à la réunion du GTPa.

c) Le groupe technique paritaire a pour fonction d'accomplir les travaux paritaires décidés par l'observatoire, à travers les délibérations de la CPNE et du comité paritaire de pilotage ; ces travaux sont destinés à être soumis pour validation à la CPNE.

d) Le groupe technique paritaire peut se faire assister d'un consultant pour l'exécution de ses travaux.

a) Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel :

- à des personnels des entreprises de la branche ;

- à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

b) Le secrétaire administratif anime et coordonne les études et missions menées par l'observatoire ; en liaison avec le comité paritaire de pilotage, il veille au respect du budget et des délais, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs.

c) Un bilan annuel des études et missions de l'observatoire est communiqué à la CPNE.

a) Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'observatoire est financé par prélèvement sur le versement de la collecte recueillie par l'OPCA de branche auprès des entreprises de la branche.

b) Le secrétaire administratif de l'observatoire présente, en début d'année, un projet de budget de fonctionnement et d'études, pour revue et validation par le comité paritaire de pilotage puis pour revue et approbation par la CPNE.

c) Ce budget est transmis à l'OPCA de branche pour obtenir les financements nécessaires.

d) Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA de branche, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

e) L'OPCA de rattachement de la branche Pétrole étant un OPCA interbranches (1), l'observatoire des industries pétrolières examinera le cas échéant les actions de rapprochement qui pourraient être envisagées entre les observatoires de toutes les branches de l'OPCA ou de certaines de ces branches, avec pour objectif de développer les moyens des observatoires concernés, par le biais d'une - mutualisation.

(1) Il s'agit de l'OPCA DEFI à la date de signature du présent accord ; DEFI regroupe les branches chimie, pétrole, pharmacie et plasturgie.

a) Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé lors de son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur.

b) L'objectif de cet entretien est d'avoir un moment d'échange privilégié entre le salarié et son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de moyens à mettre en œuvre pour le bon déroulement de son parcours professionnel.

c) L'entretien professionnel est réalisé dans les conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut par le chef d'entreprise, en respectant les principes suivants :

1. Entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la structure de l'entreprise ;

2. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation : il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ;

3. L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur et le salarié le souhaitent, avec un concours technique, interne ou externe, acteur de la formation professionnelle ;

4. Conformément à la loi, et dans les conditions qu'elle prévoit, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie tel que défini par le code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical ;

5. L'entretien professionnel fait l'objet d'un document écrit, spécifique et formalisé ; une copie en est remise au salarié, qui peut la porter en annexe à son passeport d'orientation, de formation et de compétences ;

6. Les demandes et souhaits exprimés par le salarié durant son entretien professionnel sont transcrits dans le document mentionné à l'alinéa précédent ; ils font l'objet d'une réponse motivée de l'employeur ;

7. L'OPMPC Pétrole élaborera, sous réserve de l'accord de la CPNE et en liaison avec l'OPCA DEFI, un support et un guide pour l'entretien professionnel qui soient adaptés aux besoins des salariés et des entreprises de la branche ; l'utilisation de ce support et de ce guide par l'employeur est recommandée aux entreprises ne disposant pas déjà de tels outils ;

8. Une copie de ce document est transmise aux services ressources humaines pour exploitation ; s'il en fait la demande, le salarié est reçu par les services ressources humaines à ce sujet.

a) L'employeur s'assure que le responsable de l'entretien professionnel dispose de toutes les informations nécessaires à l'élaboration du projet professionnel du salarié, notamment en matière de dispositifs de formation et d'évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences qu'ils requièrent.

b) Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

1. Les moyens d'information mis en place par l'employeur (accès intranet, courriers, brochures...) pour informer le salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de sa vie professionnelle : entretien professionnel, plan de formation, CPF, professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences... ;
2. L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences, de renforcer sa qualification et d'évoluer professionnellement ;
3. L'identification du (ou des) dispositif(s) de formation et/ou d'accompagnement/tutorat auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
4. Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
5. Les conditions de réalisation de la formation notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui en découlent ;
6. Le bilan/suivi des actions de formation professionnelle suivies par le salarié depuis le dernier entretien professionnel ;
7. La possibilité pour le salarié de recourir tout au long de sa vie professionnelle, dans les conditions définies par le code du travail, à un conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, ainsi que d'accompagner ses projets d'évolution professionnelle.

c) Avant la tenue de l'entretien, l'employeur fournit au salarié le bilan des actions de formation professionnelle suivies par le salarié depuis le dernier entretien professionnel, ou lui donne accès à ces informations, par exemple sur un système intranet d'entreprise ; le salarié dispose, sur son temps de travail, du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

d) Chaque entreprise définit et met en œuvre des modalités d'enregistrement des principaux points abordés durant l'entretien professionnel.

e) L'entreprise fournit aux instances représentatives du personnel des informations sur le taux de réalisation des entretiens professionnels.

f) Conformément au code du travail, une fois tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ; cet état des lieux, établi sur un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié, au cours des six dernières années, a bénéficié des entretiens professionnels prévus par la loi ; cet état des lieux permet également d'apprécier si le salarié, au cours des six dernières années :

1. A suivi au moins une action de formation ;
2. A acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux les progressions salariales suivantes :
 - l'impact d'une augmentation des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification ;
 - le glissement annuel de la prime d'ancienneté.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois autres mesures susmentionnées, son CPF est abondé dans les conditions prévues par la loi.

a) Principes généraux et objectifs du CEP

1. Le CEP a été créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et précisé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.
2. Le CEP constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité...).
3. Le CEP contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses choix professionnels et à évoluer professionnellement, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles.
4. Le CEP est délivré à l'initiative de la personne ; pour les salariés, il peut s'articuler avec le contenu des entretiens professionnels dont ils ont bénéficié.

b) Information des salariés

L'employeur informe les salariés de la possibilité de recourir au CEP.

c) Modalités d'accès au CEP

1. Le CEP prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.
2. Il est délivré par les « opérateurs CEP » nationaux ou régionaux, à savoir :
 - (i) Les organismes paritaires agréés au titre de la gestion du CIF (OPACIF) ;
 - (ii) L'association pour l'emploi des cadres (APEC), pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
 - (iii) Les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
 - (iv) Les CAP Emploi, pour les personnes en situation de handicap ;
 - (v) Pôle emploi ;
 - (vi) Les opérateurs régionaux du CEP, désignés par la région dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

Le salarié pourra trouver sur le site internet de ces différents organismes, ainsi que sur le site internet de l'OPCA DEFI, des informations précisant les modalités d'accès au CEP.

d) L'offre de services du CEP

1. Cette offre de services est mise en œuvre dans le respect des principes de service public, gratuitement et de manière neutre, c'est-à-dire en évitant toute approche prescriptive mais plutôt en privilégiant la coconstruction d'un projet professionnel par le bénéficiaire et son référent, dans le respect des aspirations du bénéficiaire.
2. Pour le salarié, cette offre est délivrée en dehors de l'entreprise, dans un espace préservant son anonymat.

3. Cette offre de services se structure autour de 3 niveaux :

- accueil individualisé ;
- le cas échéant, conseil personnalisé ;
- le cas échéant, accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

4. Les deux derniers niveaux donnent lieu à un suivi par un référent au sein de l'opérateur CEP, ainsi qu'à l'élaboration d'un document de synthèse récapitulant la description du projet d'évolution professionnelle, de sa stratégie et de son plan d'action de mise en œuvre.

ART.

1323

a) L'entreprise prépare chaque année, ou tous les 3 ans si un accord d'entreprise le prévoit, un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés.

b) Une attention particulière est apportée, lors de la préparation du plan annuel de formation, aux salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation au cours des 3 dernières années ; il est rappelé que ces salariés figurent parmi les publics prioritaires de la période de professionnalisation (cf. ci-après).

c) Ce plan vise à répondre aux obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle, définies ainsi par le code du travail : assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

d) L'employeur peut également, dans le cadre du plan de formation, proposer des formations qui participent au développement des compétences du salarié au sens de l'article L. 6321-8 du code du travail ; dans ce cas l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité et succès la formation : conditions d'accès prioritaire, dans un délai de 1 an, à un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi qu'à la classification correspondant à cet emploi ; modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

a) Chaque année, dans les conditions définies par le code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi, le programme pluriannuel et les actions de la formation professionnelle dans l'entreprise.

b) Dans le cadre de ces consultations, l'employeur fournit aux membres du comité d'entreprise, trois semaines au moins avant sa réunion, notamment les informations suivantes :

1. Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise ;
2. Résultats éventuels des négociations triennales sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
3. Bilan des actions du plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des VAE réalisés ;
4. Bilan, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, des CIF, congés de bilan de compétences et congés de VAE accordés ;
5. Bilan, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du CPF ;
6. Projet, pour l'année à venir, de plan de formation et des conditions de mise en œuvre du CPF ainsi que des contrats et des périodes de professionnalisation ;
7. Nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

c) Dans ces différents documents, l'employeur précise la nature des actions de formation visées en distinguant :

1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
2. Les actions de développement des compétences du salarié.

d) Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation (1), chargée :

1. De préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle ;
2. D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression et l'information des salariés sur ces thèmes ;
3. D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

(1) Sur la commission de la formation, cf. également art. 847 à 850 de la CCNIP.

a) Le CPF s'est substitué au DIF au 1er janvier 2015.

b) Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

c) Lorsqu'un salarié bénéficie durant cette période d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par des heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

a) Conformément aux dispositions du code du travail, un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ; cet âge est ramené à 15 ans en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage.

b) Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

c) Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ;

d) Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF, au sens défini par le code du travail ;

e) Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit ;

f) Mise en œuvre, ou utilisation, du CPF relève de l'initiative du salarié ; le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ;

g) L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail ;

h) L'accord de l'employeur est requis lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail ; l'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation, hormis dans les cas suivants, où l'accord ne porte que sur le calendrier :

1. Formation réalisée au titre des heures acquises pour non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à l'entretien professionnel ;

2. Formation en vue de l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, tel que défini par le code du travail ;

3. Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

4. Cas prévus par accord d'entreprise ou de groupe.

i) Lorsque l'accord de l'employeur est nécessaire, le salarié doit formuler sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si la durée de cette dernière est inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours dans les autres cas.

j) L'employeur lui donne une réponse écrite dans un délai de 30 jours calendaires, l'absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'accord.

a) Les actions de formation exercées dans le cadre du CPF se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail.

b) Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ; cette rémunération est prise en charge par l'OPCA dans les conditions prévues par la loi et conformément aux décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

c) Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement, frais de garde d'enfant) afférents à la formation du salarié sont pris en charge, le cas échéant dans la limite d'un certain plafond, par l'employeur ou l'OPCA selon les cas, voire par le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) si le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF.

d) Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

e) Les parties signataires recommandent à l'employeur de prévoir dans le contrat de prévoyance une clause assurant la couverture du salarié pendant l'utilisation du CPF hors temps de travail ; le cas échéant, les salariés et les instances représentatives du personnel seront informés par l'employeur de l'existence de cette clause.

a) Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année :

-24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;

-puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

b) Pour les salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise ou de groupe.

c) *Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés à temps partiel à 80 % et plus, le CPF est alimenté au taux plein [\(1\)](#).*

d) Pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte.

e) Les heures de formation inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF, au sens du code du travail.

f) Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires ne sont pas prises en compte pour le calcul des plafonds mentionnés au présent article ; elles sont financées par l'OPCA de branche avec la contribution des entreprises de la branche au titre du CPF (0,2 %) collectée par cet OPCA, dans les conditions suivantes :

1. La formation envisagée est inscrite sur la liste des formations éligibles au CPF établie par la CPNE de branche ;

2. L'abondement sera financé par l'OPCA de branche dans la limite de 200 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et de DIF pendant la période transitoire), et dans la limite de la durée totale de la formation ;

3. Pour un salarié faisant partie du périmètre d'application d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou faisant l'objet d'un licenciement économique, l'abondement sera financé par l'OPCA de branche dans la limite de 300 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et de DIF pendant la période transitoire), et dans la limite de la durée totale de la formation. Cette disposition ne remet pas en cause les obligations prévues par le législateur en la matière et ne dispense en rien l'employeur des efforts de formation et d'adaptation qu'impose l'article L. 1233-4 du code du travail : « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié s'avère impossible tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe auquel l'entreprise appartient. ». De même, elle s'entend dans la parfaite application de l'article 1326 f du présent accord.

4. Dans le cas où l'OPCA ne dispose pas des ressources suffisantes pour assurer les financements mentionnés aux deux alinéas précédents, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche, sur proposition du comité de section professionnelle (CSP) Pétrole de l'OPCA et après information de la CPNE ;

5. Par ailleurs, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions prévues par le code du travail.

g) Chaque salarié a connaissance du nombre d'heures créditées sur son CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la caisse des dépôts et consignations, donnant également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

(1) Le paragraphe c de l'article 1328 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 6323-11 du code du travail et de l'article R. 6323-2 du même code.

(Arrêté du 5 janvier 2017 - art. 1)

a) L'utilisation du CPF permet à chaque salarié de suivre des actions de formation relevant de l'une des catégories suivantes :

1. Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par le code du travail ;
2. Accompagnement à la VAE, dans les conditions définies par le code du travail ;
3. Formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Formations sanctionnées par un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou par un CQPI (certificat de qualification professionnelle interbranches) ;
5. Formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCF (Commission nationale de la certification professionnelle), conformément aux dispositions du Code de l'éducation ; cet inventaire recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

b) Les formations mentionnées aux points 3, 4 et 5 ci-dessus doivent en outre, pour être éligibles au CPF, figurer sur au moins une des trois listes suivantes, listes recensant les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées :

1. Liste élaborée par la CPNE de la branche ;
2. Liste élaborée par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
3. Liste élaborée par le COPAREF (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

a) Les actions de formations réalisées dans le cadre du CPF peuvent être financées dans les conditions prévues par la loi soit par l'OPCA de branche soit par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail.

b) Cette prise en charge financière des frais pédagogiques et des frais annexes par l'OPCA de branche peut faire l'objet d'un plafond défini par son conseil d'administration.

c) La rémunération des salariés en formation dans le cadre du CPF pendant leur temps de travail pourra être prise en charge par l'OPCA de branche dans les limites définies par les textes législatifs et réglementaires et selon l'accord de son conseil d'administration.

Le contrat de professionnalisation a pour objet, conformément aux dispositions du code du travail, de favoriser :

1. L'insertion professionnelle des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
2. L'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI.

ART.

1332

Conformément à l'objet du contrat de professionnalisation défini au précédent article ainsi qu'aux dispositions du code du travail, ce dispositif est notamment ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

ART.

1333

a) Le contrat de professionnalisation permet de recevoir des enseignements généraux, professionnels et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

b) L'action de professionnalisation fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou se situe au début d'un contrat à durée indéterminée. Elle a une durée comprise entre 6 et 12 mois ; cette durée peut être portée à 24 mois.

1. Lorsque la nature des qualifications visées l'exige, et notamment à la condition que la qualification professionnelle recherchée réponde aux critères définis à l'article 5 C.1 ci-dessus ;

2. Ainsi que pour des publics spécifiques définis par le code du travail, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

c) Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

ART.

1334

Sauf dispositions d'entreprise plus favorables, la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée dans les conditions ci-après, en retenant le régime le plus favorable au salarié :

(En pourcentage.)

Âge révolu	Niveau inférieur au bac professionnel		Bac professionnel ou titre équivalent	
	Référence au SMIC	Référence au minimum conventionnel de l'emploi occupé	Référence au SMIC	Référence au minimum conventionnel de l'emploi occupé
Inférieur à 21 ans				
- 1re année	55	65	65	70
- 2e année	55	75	65	75
Egal ou supérieur à 21 ans et inférieur à 26 ans				
- 1re année	70	70	80	80
- 2e année	70	75	80	80
Supérieur à 26 ans	100	85	100	85

ART.

1335

a) Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 75 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 15 % de la durée totale du contrat et 150 heures.

b) La durée totale du contrat ainsi que la durée de la formation seront déterminées en prenant en compte d'une part la nature de la qualification visée et d'autre part l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

- a) L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur choisi parmi les salariés de l'entreprise volontaires et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- b) L'employeur peut, notamment en l'absence de salarié pouvant être tuteur, assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions susvisées.
- c) Le tuteur a pour mission de :
1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
 2. Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
 3. Veiller au respect de l'emploi du temps des bénéficiaires ;
 4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
 5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.
- d) L'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour se former et pour exercer ses fonctions.
- e) Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.
- f) L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

a) Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation.

b) Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.)

c) Ces forfaits horaires sont fixés, pour l'année en cours à la date des signatures des présentes, à :

1. 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;

2. 15 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;

3. 15 € pour les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP.

d) La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 1 200 heures au titre d'un même contrat de professionnalisation.

e) Ces forfaits horaires et cette durée maximale seront prorogés par tacite reconduction ; ils pourront être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant notamment en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche ; il est recommandé que la conclusion d'un tel avenant de révision fasse l'objet d'un débat préalable en CPNE.

f) Dans le cas où les fonds disponibles auprès de l'OPCA de branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits horaires, cette durée maximale et ce plafond de financement, ainsi que les conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation, pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

a) La période de professionnalisation a pour objet :

1. Favoriser le maintien dans l'emploi du salarié en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation visant à maintenir sa qualification au niveau requis pour faire face à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

2. De faciliter l'évolution de carrière du salarié, en lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP.

b) Les actions de formation suivies au titre d'une période de professionnalisation sont les suivantes :

1. Actions de formation qualifiantes permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI ;

2. Actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par la législation ;

3. Actions de formation permettant l'accès à une certification ou habilitation inscrite à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

a) Les publics éligibles en priorité aux périodes de professionnalisation sont les suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité distincts :

1. Les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou du fait de changement des modes d'organisation ou des méthodes de production ;
2. Les salariés qui, dans le cadre de leur évolution de carrière, ont besoin d'un complément de formation ;
3. Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (contenu du poste et/ou conditions de travail) ;
4. Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
5. Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou les hommes et les femmes après un congé parental ou une longue maladie ;
6. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
7. Les salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation, au cours des trois dernières années ;
8. Les travailleurs handicapés ;
9. Tout public cible défini par un accord spécifique d'entreprise.

b) Une attention particulière sera accordée à l'amélioration des qualifications et aux perspectives de développement de carrière des salariés classés aux coefficients les moins élevés.

a) La période de professionnalisation permet de recevoir des enseignements généraux, professionnels et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

b) La durée minimale de la période de professionnalisation s'élève, pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

c) Cette durée minimale ne s'applique pas :

1. Aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
2. Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
3. Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

d) Les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication et mettant en œuvre la notion de tutorat, dans le cadre exclusif de centres de ressources situés dans les locaux de l'entreprise ou d'un organisme de formation, peuvent être prises en compte au titre des périodes de professionnalisation.

ART.

1341

a) Le recours à la période de professionnalisation doit permettre le développement professionnel et personnel du salarié dans le cadre d'un parcours individualisé.

b) Par conséquent, lors de la mise en œuvre d'une période de professionnalisation, l'employeur définit et formalise un parcours individualisé de formation pour le salarié ; ce parcours pourra intégrer les modalités de tutorat et de validation des connaissances.

ART.

1342

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

1343

Les dispositions relatives au tutorat obligatoire du contrat de professionnalisation, stipulées à l'article 5C-6 des présentes, s'appliquent à la période de professionnalisation dans le cadre d'un tutorat à caractère facultatif.

ART.

1344

a) Les périodes de professionnalisation d'une durée au moins égale à 70 heures peuvent être financées par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire. La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 350 heures.

b) Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.).

c) Pour l'année en cours à la date des signatures des présentes, ce forfait horaire est fixé à 10 €.

d) Ces durées minimale et maximale ainsi que ce forfait horaire seront prorogés par tacite reconduction ; ils pourront être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant notamment en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche ; il est recommandé que la conclusion d'un tel avenant de révision fasse l'objet d'un débat préalable en CPNE.

e) Cet avenant pourra notamment introduire un forfait horaire plus élevé, si les ressources disponibles auprès de l'OPCA sont suffisantes et après débat en CPNE, pour deux types d'actions de formation :

1. Les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;

2. Les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP.

f) Dans le cas où les fonds disponibles auprès de l'OPCA de branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits et durées, ainsi que les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation, pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

- a) Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail.
- b) Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ce dispositif, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), dans le respect des critères définis par l'organisme gestionnaire concerné.
- c) Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF, dans le respect des critères définis par l'organisme gestionnaire concerné.
- d) Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, au moyen de l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.
- e) L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dispositif du bilan de compétences.

La VAE est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels (1).

(1) Cf. ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

- a) La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de branche, enregistrés dans le RNCP.
- b) Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE, dans les conditions définies par le code du travail.
- c) *Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur qualifiante, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport direct avec le contenu de la certification recherchée [\(1\)](#).*
- d) A l'issue d'un parcours de VAE suivi avec succès, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi que la classification correspondant à cet emploi. A l'issue de cet examen, l'employeur informe le salarié de son résultat.

(1) Le paragraphe c de l'article 1347 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 5 janvier 2017 - art. 1)

a) Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

b) La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 60 jours avant la date de l'action de VAE. Cette demande doit indiquer le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, la date de réalisation de cette action de VAE, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le (les) organisme(s) intervenant dans la VAE du salarié.

c) Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence ; pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

d) Le candidat à la VAE doit ensuite s'adresser directement à l'institution ou à l'organisme habilité à délivrer le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou la certification professionnelle visé.

e) La demande et le dossier présentés par le candidat doivent être constitués selon des modalités fixées par l'organisme délivrant la certification. L'employeur fournit au candidat les informations relatives à ces modalités de constitution du dossier, ou lui indique le nom des organismes en mesure de lui apporter ces informations.

f) Le jury de VAE, constitué dans des conditions définies par décret, prend sa décision au vu du dossier constitué, à l'issue d'un entretien avec le candidat ainsi que, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

a) L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dispositif de VAE.

b) L'employeur accompagne le salarié dans la démarche individuelle de VAE dont les étapes sont décrites à l'article précédent ; notamment, l'employeur apporte au salarié, sur sa demande, les informations nécessaires à la constitution de son dossier.

c) L'employeur informe le salarié d'éventuelles possibilités de prise en charge par l'OPCA ou les OPACIF concernés d'actions d'accompagnement ou de formation complémentaire nécessaires à l'obtention de la certification visée.

Les dispositions ci-après valent pour le tutorat mis en œuvre dans l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, sans préjudice des dispositions précitées propres au tutorat dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

a) Le développement du tutorat vise à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle.

b) Le tuteur a pour rôle, dans le cadre de la mission tutorale :

1. D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

2. D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié qui participe à une action de formation dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'un autre dispositif de formation professionnelle ;

3. De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

4. D'assurer la liaison entre l'(les) organisme(s) de formation et le salarié concerné par les actions de formation ;

5. De vérifier périodiquement, en liaison avec l'(les) organisme(s) de formation, que les actions de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le salarié en formation se déroulent dans les conditions initialement prévues ;

6. De participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié.

a) La mission tutorale est proposée par l'employeur, sur la base du volontariat, aux salariés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification, de leurs aptitudes pédagogiques et de l'objectif de formation à atteindre.

b) Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

c) Le salarié tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous dispositifs de formation professionnelle confondus.

d) Le tuteur, en fonction du nombre de salariés qu'il suit, dispose du temps nécessaire :

- d'une part pour accomplir ses différentes missions tutorales ;

- d'autre part pour continuer à exercer son emploi dans l'entreprise.

e) L'employeur s'assure du respect des dispositions de l'alinéa précédent ; il examine avec le tuteur tout aménagement nécessaire pour assurer l'équilibre entre ses différentes activités.

f) Le tuteur conserve la responsabilité de l'action de tutorat pendant toute sa durée.

ART.

1353

a) Pour favoriser l'exercice du tutorat, le salarié choisi comme tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire ou si le salarié en fait la demande, d'une formation spécifique.

b) Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice du tutorat, les parties signataires demandent que ces actions figurent parmi les actions prioritaires éligibles au financement de l'OPCA de la branche. A ce titre, l'OPCA concerné assure la prise en charge :

- des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ;

- des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;

dans les conditions prévues par le code du travail pour ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation.

c) Les entreprises encouragent le tutorat exercé par les salariés :

- en inscrivant dans leur plan de formation des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale ;

- en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences que les salariés développent dans leurs activités tutorales.

d) Le financement de la fonction tutorale par l'OPCA DEFI n'est possible que dans le cas où le tuteur, s'il occupe pour la première fois une fonction tutorale et/ou s'il en a fait la demande, a suivi au moins une formation à la fonction tutorale.

e) Lors de l'entretien professionnel, l'employeur prend en compte les missions tutorales exercées par le salarié. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales pourront être prises en compte dans son évolution professionnelle.

ART.

1354

L'exercice de la fonction tutorale doit faire l'objet d'une reconnaissance, selon des conditions et modalités fixées par accord d'entreprise ou par l'employeur.

ART.

1355

Le personnel d'encadrement, qui englobe le superviseur direct du salarié aussi bien que l'ensemble des niveaux supérieurs d'encadrement, constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle ; à ce titre, il doit jouer un rôle clé dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre des entretiens professionnels.

a) Afin de permettre à l'ensemble du personnel exerçant des fonctions d'encadrement de jouer pleinement son rôle, et afin de donner toute leur efficacité aux différents dispositifs de la formation professionnelle, l'employeur développe les connaissances et les qualifications du personnel d'encadrement en matière :

1. De conduite des entretiens professionnels ;
2. D'élaboration de parcours de formation individualisés pour les salariés, faisant appel aux différents dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
3. D'accompagnement des salariés, notamment dans le cadre de la fonction tutorale ;
4. De réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences nouvelles qu'ils requièrent.

b) Par ailleurs, afin qu'il soit en mesure d'assumer l'ensemble de ses missions professionnelles, le personnel exerçant des fonctions de supervision directe d'un ou plusieurs salariés doit pouvoir bénéficier :

1. De manière prioritaire d'actions de formation visant :

- à développer ses compétences managériales ;
- à développer ses aptitudes à la gestion des ressources humaines, et notamment à la conduite des entretiens professionnels.

2. D'un emploi du temps qui permette de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

c) Chaque membre du personnel d'encadrement examine périodiquement avec son supérieur hiérarchique les conditions dans lesquelles il exerce son rôle de développement de la formation professionnelle de son équipe ; il est vérifié que l'encadrant est en mesure d'assurer les missions définies au présent article ; à défaut, il est décidé des actions à mettre en œuvre.

a) Afin qu'il puisse reconstituer son parcours professionnel et favoriser ainsi sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

b) Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

c) Le passeport d'orientation, de formation et de compétences peut notamment recenser :

1. Les diplômes et les titres obtenus au titre de la formation initiale ;

2. Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

3. Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

4. La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, qu'elles soient mises en œuvre par l'employeur ou relèvent de l'initiative individuelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;

5. Les activités tutorales exercées ;

6. Les habilitations obtenues ;

7. Le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles acquises et/ou mises en œuvre dans ce cadre ;

8. Tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

d) Sur demande du salarié, l'entreprise fournit toutes les informations utiles relatives à la constitution du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

e) La CPNE de branche peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

f) L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières élabore un modèle de passeport d'orientation, de formation et de compétences, à défaut de modèles disponibles au plan national ou interprofessionnel.

g) Il est rappelé que différents modèles de passeport d'orientation, de formation et de compétences sont disponibles ; cf. notamment les sites internet du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de Pôle Emploi, ainsi que d'un certain nombre d'observatoires des métiers.

a) L'employeur met à disposition du salarié les informations nécessaires sur les thèmes suivants :

1. Les dispositifs de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
2. Le compte personnel de formation (CPF) et l'utilisation du solde des droits nés du droit individuel à la formation (DIF) ;
3. La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
4. Le bilan de compétences ;
5. L'entretien professionnel ;
6. Le congé individuel de formation (CIF) ;
7. Le conseil en évolution professionnelle (CEP).

b) Ces informations peuvent être mises à la disposition du salarié par différents moyens : site Intranet de l'employeur, courriel, diffusion papier...

Le salarié peut à tout moment avoir accès à de nombreuses informations sur la formation professionnelle en consultant différents sites Internet, notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

1. Le site internet de l'OPCA DEFI, qui contient :
 - a) Une présentation détaillée de chaque dispositif de la formation professionnelle, décrivant ses objectifs et ses modalités d'accès ;
 - b) La liste des formations éligibles au CPF, telle qu'établie par la CPNE de la branche ;
2. Le site Internet de l'observatoire des métiers du pétrole, qui contient une présentation des métiers de l'industrie pétrolière et des parcours professionnels possibles de métier à métier au sein de la branche ;
3. Le site Internet de l'UFIP, qui contient le texte de la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP), dans laquelle le présent accord se trouve codifié ;
4. le site Internet créé par les pouvoirs publics et opéré par la caisse des dépôts et consignations, permettant à chaque salarié de gérer son compte personnel de formation (CPF) ;
5. Le site internet de l'organisme gestionnaire au plan régional du congé individuel de formation (CIF), le FONGECIF.

ART.

1360

Le suivi du présent accord repose notamment, au niveau de la branche, sur la fourniture à la CPNE des informations suivantes, sous la forme d'une synthèse annuelle de branche portant sur le périmètre des entreprises adhérentes à l'UFIP :

1. Bilan sur le respect de l'obligation légale de l'employeur en matière de formation professionnelle, indiquant le volume des dépenses engagées au titre de la formation professionnelle et précisant, par sexe et par collège :

- le nombre de salariés partis en formation durant l'exercice ;
- le nombre moyen d'heures de formation dispensées à chaque stagiaire ;
- le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation sur la période couvrant les trois derniers exercices.

2. Bilan sur la formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), par sexe, par durée de contrat, par tranche d'âge des alternants, par diplôme ou titre poursuivi, par thèmes de formation, par région ;

3. Bilan sur l'utilisation du CPF durant l'exercice écoulé précisant, par sexe et par collège :

- le nombre de salariés ayant eu recours à l'utilisation du CPF durant l'exercice écoulé ;
- le nombre moyen d'heures de formation sur CPF par salarié utilisateur ;
- l'encours moyen (en heures par salarié) du CPF accumulé en fin d'exercice.

ART.

1361

Par ailleurs, l'OPCA DEFI présentera chaque année devant la CPNE un bilan annuel par dispositif de formation financé par DEFI, par sexe, par collège, par durée de formation, par tranche d'âge, par diplôme ou titre poursuivi et par thème de formation.

ART.

1362

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

ART.

1363

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 à l'issue du délai d'opposition prévu par le code du travail.

c) A la date de prise d'effet du présent accord, les dispositions de l'[accord de branche du 9 décembre 2004](#) portant sur la formation professionnelle se trouveront automatiquement et intégralement abrogées.

ART.

1364

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.

ART.

1365

Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).

ART.

401

Les négociations relatives aux salaires ont lieu dans les conditions fixées par le code du travail et la présente convention.

ART.

402

a) Les salaires minima sont basés sur les éléments suivants :

1° Le salaire minimum professionnel (SMP) correspondant au coefficient d'emploi 100 de la hiérarchie ;

2° Les coefficients hiérarchiques afférents aux emplois ou positions de la classification professionnelle des salariés visés par la convention collective ;

3° La majoration conventionnelle calculée par point de différence entre 880 et le coefficient du salarié.

b) Les salaires minima définis ci-dessus sont exclusifs de toutes primes, indemnités et gratifications diverses.

c) Ils sont applicables aux salariés de l'un ou l'autre sexe, âgés de 18 ans révolus et d'aptitude physique normale.

En cas d'inaptitude importante, les [articles L. 323-25 et suivants du code du travail](#) sont applicables.

d) Tout salarié répondant aux conditions du paragraphe c, alinéa 1 du présent article a la garantie du salaire minimum de l'emploi ou position dans lequel il se trouve classé.

ART.

403

a) Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimum des adultes de leur catégorie lorsqu'ils sont appelés à exécuter des travaux confiés aux adultes, à condition que leur travail soit équivalent à celui qui serait exigé des adultes au même poste.

b) Dans le cas contraire, les salaires minima des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont fixés en appliquant aux salaires minima des salariés adultes les abattements maxima suivants (1) :

- 16 à 17 ans : 20 %.

- 17 à 18 ans : 10 %.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

ART.

404

Le salaire au rendement n'est pas un mode de rémunération habituellement utilisé dans l'industrie pétrolière.

Dans l'hypothèse où cette forme de rémunération subsisterait, les entreprises s'efforceront d'y mettre fin aussi rapidement que possible.

Les primes venant en complément du salaire de base ne sont pas visées dans le présent paragraphe.

a) Il est attribué aux ouvriers, employés, agents de maîtrise ou assimilés, ayant plus de 3 ans d'ancienneté, une prime déterminée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

b) Cette prime est calculée sur le salaire minimum de l'emploi correspondant à la classification de l'intéressé augmenté éventuellement des majorations en points ou en pourcentage prévues pour certains emplois.

Elle subit, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

c) Les taux de la prime sont les suivants :

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : 1 % (1)

Après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 % (2)

Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 %

Après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 %

Après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 5 %

Après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 6 %

Après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 7 %

Après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 8 %

Après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 9 %

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 10 %

Après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 11 %

Après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 12 %

Après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 13 %

Après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 14 %

Après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 15 %

Après 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 16 %

Après 17 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 17 %

Après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 18 %

Après 19 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 19 % (3)

Après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 20 % (4)

(1) A compter du 1er janvier 2007.

(2) A compter du 1er janvier 2006.

(3) A compter du 1er janvier 2008.

(4) A compter du 1er janvier 2010.

Une indemnité de rappel sera versée en sus du salaire à tout ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé, rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

La même indemnité sera due également lorsque le salarié reviendra au travail après avoir quitté l'établissement si la demande lui en a été faite au cours de la journée.

Cette indemnité est égale à 1 heure de son salaire. Elle est portée à 2 heures au cas où ce rappel est effectué de nuit (entre 21 heures et 5 heures), 1 dimanche ou 1 jour férié, ou 1 jour en tenant lieu pour les postes en continu.

ART.
407

Dans tous les cas où un salarié est amené, après accord préalable de l'employeur, à utiliser dans son travail des outils, une bicyclette ou un cyclomoteur lui appartenant, il lui sera alloué une indemnité spéciale dont le montant sera déterminé en accord avec l'intéressé.

ART.
408

a) En cas d'accident matériel entraînant un arrêt de travail dans l'établissement, toute journée commencée sera intégralement payée. b) Les salariés non prévenus de cet arrêt de travail se présentant au travail et ne pouvant le prendre effectivement recevront une indemnité égale à 1 demi-journée de salaire.

ART.
409

La participation du salarié aux avantages en nature (logement et accessoires, nourriture...) dont il bénéficie sera décomptée conformément aux réglementations en vigueur.

ART.
410

Après 1 an de présence dans l'entreprise, le salarié appelé à effectuer une période militaire obligatoire recevra un salaire égal à celui qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé dans cette entreprise pendant la durée correspondant à ladite période.

ART.
411

Les jeunes appelés à accomplir leur service national obligatoire et ayant 1 an de présence dans l'entreprise percevront, à leur départ, une indemnité égale à 1 mois de leur salaire.

ART.
412

Le chômage des jours fériés légaux n'entraîne pas de perte de salaire.

ART.
413

a) La durée du travail est fixée par la législation en vigueur.

b) Les heures supplémentaires sont des heures de travail, à caractère exceptionnel, accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail (1).

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être, à la demande du salarié, compensées en temps, à une date fixée d'un commun accord, en principe dans les 3 mois qui suivent leur réalisation.

Les heures supplémentaires au-delà de 43 heures hebdomadaires et les majorations et les majorations afférentes sont obligatoirement compensées en temps.

c) Les heures supplémentaires hebdomadaires sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire de la 36e à la 43e heure ;

- 50 % à partir de la 44e.

d) La durée du travail du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 × 8 continus fait l'objet de dispositions particulières prévues au chapitre VII ci-après.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 4 août 1999, art. 1er).

ART.
414

Pour l'utilisation dans l'industrie du pétrole des dérogations permanentes prévues par le 8° de l'article 5 du décret du 2 mars 1937 (industries chimiques), modifié en ce qui concerne le personnel d'incendie par le décret du 5 octobre 1956, la pratique de la rémunération précisée par la circulaire ministérielle du 2 juillet 1948 relative aux horaires d'équivalence est modifiée comme suit :

Les heures supplémentaires seront décomptées à partir de la 40e heure pour le personnel affecté aux services de lutte contre l'incendie et à partir de la 48e heure pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance.

ART.
415
(1)

a) L'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé appelé à effectuer exceptionnellement des heures de travail la nuit, le dimanche, les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnel (ponts, par exemple) percevra, en dehors de majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires, une majoration dite d'inconfort, égale à 33 % de ses appointements.

Par heure de travail de nuit, il faut entendre les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures.

b) Il ne peut y avoir cumul des majorations d'inconfort pour le travail de nuit et de celles ayant trait au travail effectué le dimanche et les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnel (ponts, par exemple).

c) Les ouvriers, employés, agents de maîtrise ou assimilés travaillant en service continu, ou en équipes successives sans interruption les dimanches et jours fériés, qui seraient appelés accidentellement à travailler le jour de leur repos auront droit à la majoration de 33 % prévue pour le travail effectué le dimanche.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1, L. 213-7, L. 221-1 et suivants du code du travail (arrêté du 31 juillet 1986, art. 1er).

ART.
416
(1)

a) Les ingénieurs et cadres qui travaillent dans des conditions assez proches de celles des autres catégories de salariés, en ce qui concerne leur rapport au travail et au temps, bénéficient des modalités générales de réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Leurs appointements prennent en compte les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions, dans la mesure où ces dépassements sont occasionnels.

b) Les cadres de position supérieure, en raison de leur niveau de responsabilité, d'autonomie et de rémunération bénéficient d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps pour l'accomplissement de leur mission. De ce fait, les dispositions légales ou conventionnelles concernant la durée du travail ne leur sont pas applicables.

c) Les cadres " spécialistes " ainsi que les ingénieurs et cadres de position III, dont la mission implique un niveau de responsabilité et d'autonomie les conduisant à bénéficier d'une grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail, ne sont pas soumis à un horaire précis et déterminé. Les catégories d'ingénieurs et cadres concernées et les contreparties dont ils bénéficient au titre de la réduction du temps de travail (dont les jours de repos) sont définies par négociation au niveau de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

a) Ouvriers - employés

1° Tout ouvrier chargé d'effectuer, pendant plus de huit heures consécutives, le remplacement d'un ouvrier dont l'emploi correspond à une classification supérieure, sera payé, pendant toute la durée du remplacement, au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette classification ;

2° Si un ouvrier est appelé, dans les mêmes conditions, à remplacer un agent de maîtrise, il recevra, pendant la période de remplacement, le salaire minimum de l'emploi de l'agent de maîtrise remplacé ;

3° Tout remplacement d'un employé effectuant un travail correspondant à une classification supérieure ou d'un agent de maîtrise, notifié par la direction et d'une durée excédant 15 jours consécutifs (congés payés exclus) (1) donnera droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minima correspondant à l'emploi du remplacé et les emplois effectifs du remplaçant ;

4° Dans le cas où le salaire effectif du remplaçant serait égal ou supérieur au salaire minimum de l'emploi du remplacé, l'indemnité sera établie en accord entre l'employeur et l'intéressé ;

5° Après 4 mois de remplacement dans un emploi d'ouvrier ou d'employé, ou après 6 mois de remplacement dans un emploi d'agent de maîtrise, l'ouvrier ou employé sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu.

b) Agents de maîtrise

1° Tout remplacement d'un agent de maîtrise ou assimilé dont l'emploi correspond à une classification supérieure, notifié par la direction et d'une durée excédant 15 jours consécutifs (congés payés exclus) (1) donnera droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minima correspondant à l'emploi du remplacé et les appointements effectifs du remplaçant ;

2° Dans le cas où les appointements effectifs du remplaçant seraient égaux ou supérieurs au salaire minimum de l'emploi du remplacé, l'indemnité sera établie en accord entre l'employeur et l'intéressé ;

3° Après 6 mois de remplacement dans un emploi d'agent de maîtrise ou assimilé, le remplaçant sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu ;

c) Clauses communes

Les remplacements provisoires effectués dans des postes correspondant à une classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

(1) Cette restriction est limitée au remplacement d'un seul salarié par an.

Lorsqu'un ouvrier est appelé à exécuter des travaux multiples correspondant à des classifications différentes, 3 cas peuvent se présenter :

1° L'ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification inférieure conservera son salaire habituel ;

2° L'ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification supérieure sera payé au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette classification et proportionnellement au temps passé. Dans le cas où ce salaire minimum serait inférieur au salaire effectif du remplaçant, le taux du salaire de ce dernier sera établi en accord entre l'employeur et l'ouvrier ;

3° L'ouvrier affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum pratiqué dans l'établissement pour la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail.

Si, pour des raisons imprévues d'ordre technique et pour éviter une mise en chômage, l'employeur est amené à affecter temporairement un salarié à un travail correspondant à une classification inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conservera le bénéfice du salaire individuel qu'il percevait dans son précédent emploi, à l'exclusion, toutefois, des avantages particuliers inhérents à la fonction antérieure ou attachés à des sujétions auxquelles il n'est plus astreint.

Ce salarié bénéficiera d'un droit de priorité pour occuper ensuite, tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

La nature et/ou les conditions d'exercice de certaines activités des secteurs commercial, administratif, recherche et technique peuvent nécessiter d'appréhender le temps de travail individuel par périodes autres qu'hebdomadaires. Dans ce cas, la rémunération est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire légal ou de l'horaire hebdomadaire moyen convenu. Les catégories de personnel concernées ainsi que les modalités de décompte du temps de travail sont définies par négociation au niveau de l'entreprise.

Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1401 à 1410 de l'accord du 1er juin 2018 relatif à l'emploi, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du 24 juillet 2019 paru au JORF du 31 juillet 2019.

a) Les industries pétrolières mettent en œuvre, depuis plusieurs décennies, des réorganisations et restructurations régulières du fait des mutations industrielles, économiques et technologiques qui les impactent.

b) Ces réorganisations et restructurations peuvent avoir des conséquences sur les métiers exercés et les qualifications requises au sein des entreprises de la branche, sur le nombre et la composition des emplois disponibles, sur les parcours et les évolutions professionnelles des salariés de la branche.

c) Conscients des enjeux humains, sociaux et économiques créés par cette situation, les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche pétrole et l'UFIP, « dans le prolongement de l'échange de vues paritaire sur le pacte de responsabilité qui s'était tenu le 2 octobre 2014, et reconnaissant la nécessité de mettre en place des mesures visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche pétrole susceptibles d'être affectés par des restructurations ou des fermetures totales ou partielles d'établissement » (cf. accord salarial de branche du 27 novembre 2014, art. 6) ont décidé, lors de la négociation salariale de branche du 27 novembre 2014, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de branche sur le thème de l'emploi ; cette négociation s'est ouverte le 30 juin 2015 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture.

d) Cette négociation s'est appuyée, en matière d'emploi, sur les recommandations et les préconisations du CEP (contrat d'étude prospective) raffinage, conduit en 2012-2013 sous l'égide et avec le concours des pouvoirs publics ; dans son rapport final du 30 septembre 2013, le CEP raffinage identifie un certain nombre d'actions à conduire et d'informations à collecter pour faire face aux conséquences potentielles sur l'emploi des évolutions des entreprises et des organisations de la branche pétrole.

e) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle, y compris au travers des mutations rendues nécessaires par l'environnement industriel, économique et technologique.

f) Les employeurs de la branche, reconnaissant leur rôle en matière d'emploi, s'efforceront,
– d'une part de favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, notamment par le recours à l'apprentissage et à la formation en alternance ;
– d'autre part de développer l'emploi, tant industriel qu'induit.

g) Les parties signataires rappellent que chaque entreprise se doit de poursuivre ou mettre en œuvre une politique qui permette le maintien dans l'emploi de ses salariés et assure le développement de leurs compétences, en prenant en compte les besoins et les aspirations de chaque salarié dans le développement de son parcours professionnel. Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence dans ce domaine.

h) La mise en œuvre du présent accord relève de la responsabilité de l'employeur, qui déploiera l'ensemble des moyens appropriés nécessaires.

i) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : salarié, employeur, encadrement, direction des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OPCA de branche, OPMQC pétrole.

j) 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.

Le maintien dans l'emploi du salarié tout au long de sa carrière résulte de l'action cohérente et conjuguée de plusieurs acteurs, dont les rôles et responsabilités sont décrits au présent article.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié vise, soit à maintenir le salarié dans son emploi actuel, soit à le mettre en capacité d'obtenir, en fonction des circonstances, un autre emploi correspondant à ses aspirations et à ses qualifications.

A. – Rôle de l'employeur

1. Le développement des compétences et des qualifications du salarié tout au long de sa vie professionnelle est un axe majeur de la politique ressources humaines de l'employeur.
2. L'employeur garantit, dans la gestion du parcours professionnel du salarié, du recrutement jusqu'au terme de la vie professionnelle, le respect des principes de non-discrimination, de diversité, d'égalité de traitement et d'égalité des chances.
3. L'employeur définit la stratégie de l'entreprise ; il informe les instances représentatives du personnel de cette stratégie, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi ou, le cas échéant, par les dispositions d'un accord d'entreprise.
4. L'employeur évalue au préalable les conséquences de cette stratégie sur l'emploi, c'est-à-dire les effets prévisibles de cette stratégie sur les effectifs, les organisations et les qualifications et compétences requises par leur fonctionnement, les métiers susceptibles d'évoluer.
5. L'employeur, le cas échéant par la mise en place d'une GPEC dans les conditions prévues par le code du travail, vise à anticiper l'évolution des besoins de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences ; l'employeur tire les conséquences de cette évolution dans les orientations de la formation professionnelle et dans le plan de formation qu'il soumet à la consultation des instances représentatives du personnel, selon les modalités fixées par le code du travail ; en fonction de la dimension de l'entreprise, l'employeur formalise ses processus de gestion prévisionnelle ; il en assure la communication auprès des instances représentatives du personnel puis des salariés.
6. L'employeur participe à la construction du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise ; il s'informe, avec pour objectif de les satisfaire, des souhaits et aspirations des salariés en matière de parcours et de développement professionnels, notamment à travers l'entretien professionnel ; pour le cas où ces souhaits et aspirations ne peuvent être satisfaits, l'employeur en explique les raisons au salarié.
7. L'employeur consolide et développe la capacité du salarié à se maintenir dans l'emploi à travers sa formation professionnelle, son parcours professionnel et son évolution de carrière.
8. L'employeur s'engage à mettre en œuvre avant toute prise de poste la meilleure adéquation, tout au long de leur vie professionnelle, entre les salariés et les postes de l'entreprise, afin que le poste sur lequel le salarié est affecté puisse lui permettre d'utiliser au mieux ses compétences professionnelles et autant que possible de les développer.
9. L'employeur, lors de la préparation du plan de formation, poursuit les objectifs suivants :
 - assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ; il est rappelé à ce propos que, conformément aux principes généraux de prévention établis par le code du travail, le travail doit être adapté à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
 - veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
 - proposer au salarié des formations qui participent au développement de ses compétences.
10. L'employeur informe et consulte les instances représentatives du personnel sur le plan de formation et son exécution, dans les conditions prévues par le code du travail.
11. L'employeur veille, notamment par une période de recouvrement adaptée, au transfert des compétences vers les nouveaux arrivants dans l'entreprise, afin, d'une part, d'assurer l'insertion professionnelle de ces arrivants, d'autre part de pérenniser le capital de compétences et de savoir-faire de l'entreprise.
12. L'employeur assure pleinement son rôle d'information du salarié : il met à disposition du salarié les informations et les moyens contribuant à ce qu'il soit co-acteur de sa formation et de son évolution professionnelle ; il s'assure que les salariés ont accès à ces informations.

B. – Rôle de l'encadrement

1. L'encadrement fixe les objectifs opérationnels du salarié, en liaison avec la stratégie de l'entreprise, et assure l'évaluation de sa performance ; il apporte au salarié des conseils lui permettant de faire progresser sa performance ; en liaison avec les ressources

humaines, il recommande au salarié des actions de formation lui permettant de faire progresser ses qualifications ; il met en œuvre les moyens permettant le départ en formation des salariés.

2. L'encadrement recueille, notamment à travers l'entretien professionnel, les aspirations professionnelles des salariés et en informe les ressources humaines.

3. En liaison avec les ressources humaines, l'encadrement conseille le salarié dans l'évolution de son parcours professionnel.

4. L'encadrement joue un rôle clé dans l'anticipation des métiers et des qualifications nécessaires au bon fonctionnement moyen/long terme de ses équipes ; il transmet les informations correspondantes aux ressources humaines.

5. L'employeur informe et forme le personnel d'encadrement afin que ce dernier puisse remplir pleinement ses missions, telles qu'elles sont décrites dans les points 1 à 4 ci-dessus ; il évalue périodiquement la capacité du personnel d'encadrement à accomplir lesdites missions ; cette évaluation conduit l'employeur à proposer au salarié, en tant que de besoin, des actions de formation appropriées, et/ou à examiner les demandes de formation émises par le salarié.

6. L'évaluation du personnel d'encadrement mentionnée à l'alinéa précédent peut notamment couvrir, à titre d'illustration, les trois axes suivants :

a) Le salarié encadrant a-t-il reçu une formation à la conduite d'un entretien professionnel ?

b) Le salarié encadrant a-t-il une bonne connaissance des dispositifs de la formation professionnelle et de leurs modalités d'accès : plan de formation, actions de professionnalisation, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle ... ?

c) Le salarié encadrant peut-il mobiliser – ou orienter le salarié vers – les compétences internes à l'entreprise en matière d'information et de conseil sur la formation et les parcours professionnels ?

Cette évaluation peut, à titre d'exemple, être conduite au moyen d'une grille couvrant notamment les thèmes précités.

C. – Rôle des ressources humaines

1. La DRH est un acteur clé de la GPEC ; elle est informée d'une part des besoins actuels et moyen/ long terme de l'entreprise en matière de métiers et de qualifications, d'autre part des aspirations professionnelles des salariés, notamment à travers les remontées des entretiens professionnels.

2. La DRH, en prenant en compte les orientations stratégiques de l'entreprise, et en relation étroite avec les responsables hiérarchiques :

a) veille à l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles des salariés ;

b) élabore un plan de formation – pluriannuel si nécessaire – permettant d'assurer :

– la bonne intégration des nouveaux arrivants ;

– l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

– le maintien des qualifications et des compétences des salariés nécessaires à la tenue de leur poste, en fonction des évolutions des technologies et des organisations ;

– le développement, par des actions de formation en volume suffisant, des qualifications et des compétences des salariés, afin de leur permettre une évolution de carrière et d'assurer leur maintien dans l'emploi ;

– la pérennité du savoir-faire de l'entreprise.

3. La DRH favorise la mobilité fonctionnelle et géographique des salariés, en mettant en place des dispositions et des outils adaptés.

4. La DRH diffuse à l'ensemble des salariés de l'entreprise les travaux de l'OPMQC pétrole (nomenclature et cartographie des métiers, fiches métiers, parcours et passerelles, monographies régionales), ou porte à leur connaissance un support, dispositif ou lien Internet leur donnant accès à ces travaux.

5. Par l'ensemble de ses actions, la DRH aide chaque salarié à construire son parcours de formation, son parcours professionnel, son maintien dans l'emploi et le développement de ses compétences.

D. – Rôle du salarié

1. Le salarié est co-acteur de son parcours professionnel.

2. Le salarié est incité à construire et à faire évoluer un projet professionnel, avec le conseil et l'appui de sa hiérarchie, l'accompagnement des ressources humaines, et, le cas échéant, le recours au conseil en évolution professionnelle (cf., sur le rôle et les modalités d'accès au CEP, l'accord de branche sur la formation professionnelle du 25 avril 2016, titre 4, art. 1322).

3. Le salarié fait part à son employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, de ses souhaits et attentes en matière de formation professionnelle, d'évolution, de projet ou de parcours professionnel, de mobilité professionnelle ou géographique.

4. Le salarié est co-acteur de son parcours de formation : il est et se tient informé, notamment à travers les informations mises à disposition par son employeur et par la consultation du site Internet de l'OPCA de branche, des possibilités offertes par les différents dispositifs de la formation professionnelle : plan de formation, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences, période et contrat de professionnalisation, CIF ... ; l'employeur rappelle périodiquement au salarié la liste des informations mises à sa disposition en la matière ainsi que la manière d'y accéder.

5. Afin de permettre au salarié de tirer bénéfice du conseil en évolution professionnelle (CEP) (sur ce sujet, cf. notamment art. 1322 de la CCNIP – accord du 25 avril 2016 sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières), il est accordé à chaque salarié 1 demi-journée d'absence autorisée payée tous les 5 ans pour se rendre à une consultation auprès d'un CEP ; le salarié gardera les pièces justificatives relatives à cette consultation et les présentera à l'employeur sur demande ; pour le cas où le salarié, une fois conclu le niveau 1 de la démarche de recours au CEP (« accueil individualisé »), choisirait de s'engager à suivre le niveau 2 (« conseil personnalisé ») puis le niveau 3 (« accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel »), l'employeur examinerait la possibilité d'accorder au salarié 1 demi-journée d'absence autorisée payée pour chacun des niveaux 2 et 3, à raison d'une fois tous les 5 ans et sous la condition que le salarié conserve les pièces justificatives afférentes.

E. – Rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

1. Les instances représentatives du personnel et les commissions qui leur sont rattachées, ainsi que les organisations syndicales, sont impliquées dans les processus de mise en œuvre et de suivi de l'évolution des organisations, de l'organisation du travail, du volume et de la gestion des emplois, de la formation professionnelle. Elles contribuent par leurs propositions à la bonne réalisation de ces processus.

2. Les instances représentatives du personnel sont informées et consultées dans leur champ de compétences, selon les modalités définies par le code du travail.

F. – Rôle de la CPNE pétrole (commission paritaire nationale de l'emploi)

1. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 328 de la CCNIP :

– la CPNE est informée de la situation des salariés susceptibles d'être affectés par un licenciement économique ;

– pour ce faire, les entreprises concernées élaborent un tableau regroupant les informations suivantes pour chaque salarié concerné :

1. catégorie socioprofessionnelle ;
2. classification CCNIP ;
3. année de naissance ;
4. emploi tenu ;
5. ancienneté dans le dernier emploi tenu ;
6. lieu de travail ;
7. lieu de domicile ;
8. titres, diplômes et certifications professionnelles ;
9. principales compétences acquises durant l'ensemble de sa vie professionnelle.

– la CPNE formule des recommandations sur les axes de reclassement de ces salariés ;

– la CPNE est informée régulièrement, et au minimum deux fois par an :

- a) des procédures de recherche de reclassement internes à la branche mises en œuvre en application de l'article 328 ;
- b) des résultats obtenus : nombre de postes proposés au reclassement, nombre d'entretiens tenus et nombre de reclassements effectués ;
- c) au plan qualitatif, d'un état des lieux des difficultés et obstacles au reclassement éventuellement rencontrés : mobilité géographique, perte de statut ...

2. La CPNE, sur proposition de l'OPMPC-Pétrole, valide en tant que de besoin la liste des formations éligibles au CPF ; dans l'élaboration de ces listes, l'accent est mis tant sur les formations permettant de développer les qualifications et les compétences du salarié que sur les formations favorisant son développement personnel. [\(1\)](#)

3. La CPNE est informée chaque année, pour trois bassins d'emploi régionaux, le bassin normand, le bassin PACA et le bassin Île-de-France, de la pyramide des âges, au 31 décembre de l'année précédente, des salariés employés sur les cinq métiers (au sens de la nomenclature des métiers de l'OPMPC pétrole) comportant l'effectif le plus important à cette même date dans les bassins d'emploi considérés.

Cette disposition, qui vise à renforcer les capacités d'anticipation et de proposition de la CPNE, fera l'objet d'un réexamen par les parties signataires 3 ans après la date de prise d'effet du présent accord, afin de déterminer s'il y a lieu la manière de la faire évoluer.

4. La CPNE, afin de renforcer les possibilités proposées aux salariés de la branche de suivre des actions de formation qualifiantes, revoit périodiquement la possibilité de créer, au niveau de la branche, des certifications de qualification professionnelle (CQP), notamment

pour les métiers spécifiques de l'industrie pétrolière ; le cas échéant, l'inscription au RNCP des CQP ainsi créés sera recherchée et ils seront également inscrits sur la liste des formations éligibles au CPF. (2).

5. La CPNE revoit périodiquement la possibilité d'adhésion de la branche pétrole à des CQP interbranches (CQPI), afin de permettre le cas échéant aux salariés d'effectuer des parcours professionnels les conduisant vers des métiers exercés dans plusieurs branches.

G. – Rôle de l'OPMQC – Pétrole (observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences)

1. L'OPMQC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une nomenclature des métiers de la branche ; il élabore, pour chaque métier, une fiche métier présentant les activités, savoir-faire et qualifications requises par le métier considéré.

2. L'OPMQC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une liste des passerelles et parcours professionnels permettant à un salarié d'aller de son métier vers un autre métier de la branche ; à chaque passerelle/ parcours est associée une indication du parcours de formation requis.

3. L'OPMQC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une cartographie des métiers de la branche, par genre, région, tranche d'âge, rythme de travail et collège.

4. L'OPMQC-Pétrole établit et met à jour périodiquement, dans le prolongement du CEP Raffinage 2012-2013, des monographies régionales dans les bassins d'implantation de l'industrie pétrolière ; ces monographies contiennent, dans la mesure du possible, une cartographie par entreprise et établissement des métiers à caractère industriel exercés dans le bassin considéré, pour chacune des branches connexes à la branche pétrole (chimie, métallurgie, plasturgie ...) ; pour conduire ces travaux, l'OPMQC-Pétrole s'appuie sur les cartographies et études diffusées par les observatoires des métiers des branches considérées.

5. *L'OPMQC-Pétrole établit et enrichit périodiquement, au niveau de la branche, une liste de formations éligibles au CPF, dans le cadre des dispositions du code du travail ; cette liste doit constituer une force de proposition pour les salariés de la branche en matière de formations qualifiantes. (3).*

6. Les travaux de l'OPMQC-Pétrole sont menés sous la conduite de la CPNE et du comité paritaire de pilotage de l'OPMQC-Pétrole ; les résultats de ces travaux sont soumis à la CPNE pour validation.

(1) (2) (3) Alinéas exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

ART. 1403

1. L'employeur respecte les principes de non-discrimination, directe ou indirecte, posés par la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations, par le code du travail et repris à l'article 903 de la CCNIP ; l'employeur veille à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

2. L'employeur veille à maintenir et à anticiper, en fonction de la pyramide des âges ainsi que des métiers requis dans l'entreprise, un flux d'embauche permettant d'assurer le renouvellement des postes de travail et la bonne transmission des savoirs et des savoir-faire.

3. La politique d'embauche se préoccupe particulièrement des métiers « en tension », pour lesquels les besoins de l'entreprise sont particulièrement sensibles et les personnels formés en nombre restreint sur le marché du travail.

4. Le recours à la formation en alternance, par le canal des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, est un outil privilégié de l'insertion professionnelle des jeunes et du renouvellement des générations de salariés de l'entreprise.

Pour marquer l'importance qu'elles attachent au recours et à la valorisation de la formation en alternance, et pour contribuer à l'atteinte d'objectifs sociétaux de plus en plus pressants au plan national, les entreprises adhérentes à l'UFIP annoncent par le présent accord leur volonté de conclure et mettre en œuvre un minimum de 2 000 contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation cumulés) pour l'ensemble des deux années 2019 et 2020. Cet objectif fera l'objet d'un suivi en CPNE.

Un bilan de cet effort 2019-2020 de recours à l'alternance sera établi en CPNE durant le 1er semestre 2021 ; ce bilan analysera les difficultés rencontrées, les réussites enregistrées et la possibilité de reconduire sur les années suivantes la fixation d'un objectif pour le nombre des alternants.

5. Les politiques d'embauche et de recours à l'alternance de l'entreprise prennent en compte la nécessité sociale d'insertion ou de réinsertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi et/ ou d'un faible niveau de qualification professionnelle ; ces publics bénéficient de mesures d'insertion professionnelle renforcée dans l'entreprise, afin d'assurer le meilleur départ possible à leur parcours professionnel.

Pour venir en aide à ces publics, un échange avec des acteurs locaux d'insertion et/ ou de réinsertion professionnelle sera organisé au cours d'une réunion de la CPNE, à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés, afin d'identifier les actions concrètes à entreprendre en la matière, au niveau de la branche et dans les entreprises.

A. – Mobilité interne et développement de carrière

L'employeur doit favoriser le développement de carrière et la promotion des salariés au sein de l'entreprise. À cette fin :

1. Conformément à l'article 322 de la CCNIP, au cas où l'entreprise envisage de pourvoir des emplois vacants, elle s'assure que ces emplois vacants sont portés à la connaissance des salariés par les différents moyens de communication existants dans l'entreprise, dans les conditions prévues par ledit article, avant de procéder à un recrutement externe ; il est rappelé que cette obligation couvre les postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres jusqu'à la position IIIA incluse ;
2. Conformément à l'article 806 de la CCNIP, afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pouvoir seront attribués au personnel en place, de préférence à des engagements extérieurs.

B. – Mobilité interne avec mobilité géographique

1. L'employeur doit faciliter la mobilité géographique de ses salariés, dans le cadre et selon les modalités prévues par l'article 320 de la CCNIP relatif au changement de résidence.
2. La parentalité est prise en compte dans la détermination des aides à la mobilité géographique proposées le cas échéant par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 929 de la CCNIP.

C. – Mobilité externe

C1. – Mobilité volontaire sécurisée

Il est rappelé que les dispositions du code du travail relatives à la « mobilité volontaire sécurisée », dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et en vigueur à la date de signature des présentes, permettent sous certaines conditions à un salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise ; ces dispositions sont mises en œuvre par les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 100 salariés ;

Il est rappelé que, conformément aux dispositions précitées du code du travail, en cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

C2. – Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Le salarié peut également bénéficier, avec son accord, du dispositif de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par le code du travail ;

Il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord :

- à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ;
- la mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

1. Le salarié bénéficie, grâce à la formation professionnelle, d'actions de formation lui permettant d'assurer son maintien dans l'emploi et le développement de ses compétences tout au long de sa vie professionnelle : adaptation au poste de travail ; formation préparant à l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; développement des compétences.

2. Le volet « développement des compétences » du plan de formation, tel que défini par les articles L. 6321-6 et suivants du code du travail, fait l'objet d'une attention particulière de l'employeur ; les actions de formation engagées dans ce cadre visent explicitement à assurer le maintien dans l'emploi et le développement des compétences du salarié tout au long de sa vie professionnelle, en le préparant le cas échéant à des métiers différents de celui qu'il occupe ; cette démarche peut s'appuyer notamment sur les passerelles internes à la branche recensées par l'OPMQC-Pétrole et explicitées sur son site Internet.

3. Conformément aux dispositions du code du travail ainsi qu'à l'article 1323-d de la CCNIP, lorsque le salarié suit, dans le cadre du plan de formation, une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité et succès la formation : conditions d'accès prioritaire, dans un délai de 1 an, à un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi qu'à la classification correspondant à cet emploi ; modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. (1).

4. Dans la détermination des formations suivies par le salarié, afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié, l'accent est mis sur les formations qualifiantes, permettant de déboucher sur l'obtention d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle.

5. Conformément à l'article 6 du protocole d'accord du 5 mars 1993 portant sur la classification des emplois, si une action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur, ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la même garantie de coefficient qu'un salarié de diplôme équivalent obtenu en formation initiale.

6. Conformément à l'article 1302-a-5 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 25 avril 2016, l'employeur prend en compte les acquis de la formation : il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste mettant en œuvre ses connaissances et compétences acquises par la formation initiale et/ ou par la formation professionnelle continue.

(1) Les stipulations du 3e alinéa sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions du I de l'article 8 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

1. Compte tenu des évolutions législatives en matière de retraite et de la responsabilité sociale de l'entreprise, l'employeur met en œuvre les dispositions permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors ; l'employeur encourage la transmission des savoirs des seniors.

2. L'employeur veille à maintenir une politique active de formation professionnelle en deuxième partie de carrière afin de permettre le maintien dans l'emploi des salariés concernés, d'y consolider leur motivation et de mobiliser leurs compétences. À cette fin, l'employeur vise à maintenir l'accès des seniors à la formation professionnelle au même titre que pour tous les autres salariés, y compris au volet « développement des compétences » du plan de formation.

3. L'entretien professionnel pour les seniors permet de faire le point sur la situation du salarié, son évolution professionnelle et ses perspectives, ses besoins de formation professionnelle, les modalités prévisibles de sa fin de carrière.

1. Pour tout salarié concerné par une évolution de l'organisation, l'employeur recherche les solutions adaptées aux conséquences qui pourraient en découler sur son emploi.

2. La mobilité géographique, qui constitue fréquemment un frein au reclassement, fait l'objet d'une attention particulière dans la définition et la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi :

- l'antenne emploi, ou toute entité chargée du reclassement externe des salariés, recherche en priorité des possibilités de reclassement dans le même bassin d'emploi, en ayant recours le cas échéant aux monographies régionales issues des travaux de l'OPMQC-Pétrole ;
- l'UFIP porte les profils des salariés affectés à la connaissance des fédérations patronales dont les métiers offrent certaines possibilités de reclassement ; cette information est adressée autant que possible à l'antenne régionale des fédérations concernées ;
- le PSE prévoit des dispositions d'aide à la mobilité géographique.

3. S'il apparaît que le reclassement est susceptible d'entraîner un changement de convention collective, l'employeur examine la possibilité de prévoir dans le plan de sauvegarde de l'emploi une disposition venant compenser de manière transitoire l'impact financier du changement de statut.

ART.

1408

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

b) *La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.* [\(1\)](#)

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

(1) b) étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

ART.

1409

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

ART.

1410

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.

a) On appelle travailleur posté tout salarié travaillant d'une seule traite, isolément ou en équipe, en dehors du cadre de l'horaire normal de jour de l'établissement.

b) On appelle travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation de 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Ces salariés percevront une prime d'un montant égal à 18 % de leur salaire hors primes.

c) On appelle travailleurs postés en semi-continu ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions qu'au paragraphe b ci-dessus, mais avec une interruption hebdomadaire, en particulier les dimanches et jours fériés.

Ces salariés percevront une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.

d) On appelle travailleurs postés en équipes successives ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation dans les conditions suivantes :

1. Deux équipes par jour sans interruption les dimanches et jours fériés.

Les salariés travaillant selon ce système percevront une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.

2. Deux équipes par jour avec interruption, en particulier les dimanches et jours fériés.

Les salariés travaillant selon ce système percevront une prime d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.

e) Les travailleurs postés qui suivent un horaire habituel de travail encadrant minuit, à l'exception des veilleurs de nuit, percevront une prime de poste d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.

f) Les primes de quart et de poste sont attribuées pour chaque heure de travail effectif. Elles sont exclusives de toute majoration pour heures supplémentaires.

g) Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe b du présent article ne pourra être inférieur à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270. [\(1\)](#)

h) Les ingénieurs et cadres travaillant de façon constante en service continu ou en équipes successives bénéficient de la prime de quart ou de poste correspondant à leur régime de travail.

i) Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe c du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270. [\(1\)](#)

j) Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe d. 1 du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270.

Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe d. 2 du présent article ne pourra être inférieur à 8 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270. [\(1\)](#)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les alinéas g), i) et j) tels que modifiés par l'article 4 de l'accord, sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime de quart) et qu'il est défini comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

**ART.
702**

a) Les ouvriers ou employés travaillant dans les conditions prévues à l'article 701 auront droit, au cours de toute durée de travail d'au moins 8 heures consécutives, à un repos de 1/2 heure, payé comme s'ils avaient effectivement travaillé. Pendant cet arrêt des dispositions seront prises pour que la surveillance des appareils ou du matériel soit assurée d'une manière permanente.

Les agents de maîtrise ou assimilés travaillant dans les conditions prévues à l'article 701 auront droit, au cours de toute durée de travail d'au moins 8 heures consécutives, à un repos d'une 1/2 heure, payé comme s'ils avaient effectivement travaillé, étant entendu qu'ils continueront à assurer pendant ce temps la surveillance des appareils ou du matériel.

b) L'horaire de travail et le tableau de roulement seront établis après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

c) En cas de retard dans la relève de poste, le retour à son domicile du salarié qui prolonge son temps de travail sera assuré par l'employeur, s'il n'existe pas de moyens normaux de transport.

Lorsque la prolongation atteint ou dépasse 2 heures, la direction devra prévenir la famille de l'intéressé et un casse-croûte sera fourni à ce dernier.

Sauf circonstances exceptionnelles, les directions limiteront la durée de la prolongation du travail à 4 heures.

d) Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les entreprises prendront toutes dispositions utiles pour que les travailleurs postés en continu et en semi-continu visés aux paragraphes 701 b et 701 c ci-dessus puissent prendre un repas chaud suivant les modalités qui seront discutées en comité d'établissement ou en comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

**ART.
703**

L'indemnité de panier est accordée aux salariés travaillant en équipes successives ou en service continu visés à l'article 701.

Son montant est égal :

- pour le quart encadrant minuit : à 1 fois et demi le salaire minimum global conventionnel horaire correspondant au coefficient d'emploi 150 de la hiérarchie.

- pour les autres quarts : à la moitié du taux précédent.

**ART.
704**

Les salariés travaillant en continu ou semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

**ART.
705**

Les comités d'établissement ou les CHSCT pourront également entreprendre dans un même but des études sur les conditions d'habitation des travailleurs des services continus ou semi-continus visés aux paragraphes 701 b et 701 c.

**ART.
706**

La durée du travail calculée sur l'année est de 193 postes de 8 heures et s'entend après déduction des repos hebdomadaires, repos pour réduction d'horaires, repos compensateurs de jours fériés et congés payés légaux (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

**ART.
707**

Il est accordé au personnel visé à l'article 701 b, au titre de la passation des consignes, un repos compensateur de 3 postes par an lorsque ce personnel a travaillé en service continu de façon permanente toute l'année. Le droit à ce repos s'acquiert proportionnellement au temps travaillé en service continu pendant la période de référence des congés payés.

En tenant compte des 3 repos " temps de relève ", il y a 190 postes travaillés par an.

**ART.
708**

L'organisation des quarts et la compensation des jours fériés sont établies au niveau des entreprises et établissements compte tenu des articles précédents.

Cette organisation des quarts sera établie de telle manière que le personnel pourra disposer de repos avec la plus grande souplesse compatible avec les besoins du service.

ART.
709

Par dérogation à l'[article L. 223-8 du code du travail](#) et à l'article 502 de la convention collective, il est attribué au personnel des 3 × 8 continus, pour les congés payés pris entre le 1er novembre et le 30 avril :

- 1 poste ouvré de congé supplémentaire pour 2 à 4 postes de congés payés pris entre ces dates ;
- 2 postes ouverts de congé supplémentaire pour 5 à 9 postes ouverts de congés payés pris entre ces dates ;
- 3 postes ouverts de congé supplémentaire pour 10 à 15 postes ouverts de congés payés pris entre ces dates ;
- 4 postes ouverts de congé supplémentaire au-delà de 15 postes ouverts de congés payés pris entre ces dates.

ART.
710

Ces heures ont un caractère exceptionnel.

Leur décompte s'effectue dans le cadre du cycle de quarts.

Entre les durées moyennes hebdomadaires conventionnelle (35 heures) et légale (actuellement 39 heures), les heures effectuées hors cycle sont des "heures complémentaires". Elles feront l'objet d'une majoration de 33 % du salaire horaire. Elles pourront être compensées en temps à une date fixée d'un commun accord, en principe dans le mois qui suit. La compensation sera faite heure pour heure, les majorations d'heures complémentaires restent acquises.

Au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale (actuellement 39 heures), les heures effectuées hors cycle sont des "heures supplémentaires". Elles feront l'objet des majorations prévues à l'article 413 c de la présente convention. Leur compensation en temps s'effectuera dans les conditions fixées par le code du travail et la présente convention (art. 413 b).

ART.
711

a) Lorsqu'un salarié visé au paragraphe 701 b, âgé de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 10 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes) est affecté définitivement, et à l'initiative de l'employeur, à un emploi en journée normale, il reçoit la classification correspondant à son nouvel emploi et une rémunération au moins égale à sa rémunération antérieure, à l'exclusion de la prime de quart : il bénéficie en outre, pour compenser la suppression de la prime de quart, d'une indemnité dite de conversion, proportionnelle à la dernière prime de quart mensuelle qu'il a perçue.

P étant le montant de celle-ci, N le nombre d'années complètes de travail en services continus, l'indemnité de conversion est égale à :

- $0,4 P \times N$ pour N inférieur à 15 ans ;
- $0,6 P \times N$ pour N compris entre 15 et 19 ans ;
- $0,75 P \times N$ pour N égal ou supérieur à 20 ans.

Toutefois, l'indemnité de conversion résultant du barème ci-dessus est plafonnée à 18 fois le montant de la dernière prime de quart mensuelle.

b) Les dispositions prévues au paragraphe a ci-dessus s'appliquent également aux salariés visés au paragraphe 701 b, âgés de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes), reconnus inaptes au travail de quart par le médecin du travail et affectés définitivement à un emploi en journée normale.

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, alinéas 1 et 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 × 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 × 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 30e.

e) Pour les salariés employés sous les régimes postés 3 × 8 discontinu ou 2 × 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 × 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 de 1/3 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 (1).

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 × 8 continu ;
- 12 ans et 6 mois pour les postés 3 × 8 discontinu et 2 × 8 continu ;
- 30 ans pour les postés 2 × 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 × 8 continu ;
- 2 ans et 4,8 mois pour les postés 3 × 8 discontinu et 2 × 8 continu ;
- 12 mois pour les postés 2 × 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.

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 × 8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25
3 × 8 continu, à partir de la 31e année sous ce régime de travail	1,75
3 × 8 discontinu et 2 × 8 continu	0,8
2 × 8 discontinu	1/3
(*) Dans la limite de 36 années de carrière postée au sein de la même entreprise, tous régimes de travail posté confondus.	

(1) A titre d'exemple, un salarié ayant effectué au cours de sa carrière dans l'entreprise 20 années en régime 3 × 8 continu et 10 années en régime 3 × 8 discontinu a acquis un droit à cessation anticipée d'activité de 33 mois (25 mois, soit 20 ans × 1,25 mois/an, au titre de la période 3 × 8 continu plus 8 mois, soit 10 ans × 0,8 mois/an, au titre de la période 3 × 8 discontinu), droit qu'il peut exercer sous réserve que soient vérifiées par ailleurs toutes les dispositions du présent article.

ART.
713

a) Les travailleurs postés visés au paragraphe 701 d-1, qu'ils soient appelés normalement à travailler un jour férié légal ou qu'ils soient de repos ce jour-là, bénéficieront d'un jour de repos compensateur.

b) La même règle sera appliquée pour les jours de repos accordés à titre exceptionnel (pont, par exemple).

c) Les jours de repos accordés au titre des paragraphes a et b ci-dessus devront se situer dans les 6 mois suivants.

d) A titre tout à fait exceptionnel, si les nécessités du service étaient seules à interdire absolument la prise de repos compensateur dans le délai prévu au paragraphe c ci-dessus, le salaire concerné aurait droit au report de ce repos compensateur durant une nouvelle période de 6 mois.

Si au terme de celle-ci le salarié n'avait pas pu prendre ce repos, il recevrait une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à 133 % d'une journée normale de travail sans majoration pour les heures supplémentaires.

ART.
714

a) Pour tenir compte des différents inconvénients et contraintes résultant de leur régime de travail (par exemple, relèves, roulement d'horaires, etc.), les salariés visés au paragraphe 701 c bénéficieront de la prime de quart et, par rapport au régime appliqué dans l'entreprise au personnel en service normal, de 2 jours de congé ou repos supplémentaires par an.

b) Ceux visés au paragraphe 701 d-1 bénéficieront de la prime de quart et par rapport au régime appliqué au personnel en service normal de 1 jour de congé ou repos supplémentaire par an.

c) Ce droit aux congés ou repos visé au présent article s'acquiert proportionnellement au temps passé en travail par quarts pendant la période de référence des congés payés et dans les conditions prévues à l'article 501 ci-dessus.

ART.
715

Dans les établissements où il n'existe pas de brigade, les téléphonistes-standardistes et les télexistes assurant à titre principal le service des communications téléphoniques ou par télex bénéficieront, par rapport à l'horaire normal de travail de l'établissement, d'un repos de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi.

ART.
716

a) Il sera accordé au personnel travaillant en permanence sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données un repos de 15 minutes le matin et un de même durée l'après-midi.

b) Lorsqu'une femme se trouvera en état de grossesse alors que son emploi comporte la conduite ou l'utilisation permanente des matériels ci-dessus désignés dans des conditions qui peuvent avoir une influence préjudiciable à cet égard, elle sera, sur sa demande et après avis conforme du médecin du travail, affectée temporairement à un autre emploi.

ART.
717

Les chauffeurs conduisant habituellement des camions de plus de 10 tonnes de poids total en charge bénéficieront de 2 visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

ART.

Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1er à 7 de l'accord de branche du 4 décembre 2014 portant sur la couverture prévoyance, étendu par arrêté du 2 novembre 2015.

ART.**1201**

a) L'employeur met en place une couverture décès au bénéfice des salariés.

b) Cette couverture peut être opérée :

- soit par le biais d'un régime unique, applicable uniformément à l'ensemble des salariés ;

- soit par le biais d'un régime à options dans lequel chaque salarié dispose d'un libre choix entre les options proposées dès lors qu'elles sont compatibles avec sa situation de famille.

c) Dans le cas du régime unique :

- le capital décès ne peut être inférieur à 9 mois de salaire brut plafonné à la tranche C ; ce capital minimum est porté à 12 mois dans le cas où aucune rente n'est due aux ayants droit du salarié du fait de ce sinistre ;

- une rente éducation est obligatoirement prévue au bénéfice des enfants âgés de moins de 18 ans à charge du salarié, et âgés de moins de 26 ans en cas de poursuite des études.

d) Dans le cas du régime à options, deux options au minimum sont proposées au choix du salarié, répondant aux caractéristiques suivantes :

- la première option comporte un capital décès au moins égal à 24 mois de salaire brut plafonné à la tranche C ;

- la deuxième option comporte un capital décès au moins égal à 12 mois de salaire brut plafonné à la tranche C et une rente éducation au bénéfice des enfants âgés de moins de 18 ans à charge du salarié, et âgés de moins de 26 ans en cas de poursuite des études.

e) Dans le cas où le salarié a à sa charge à la date du décès un enfant reconnu handicapé par les autorités publiques compétentes, le capital décès mentionné aux alinéas précédents du présent article est majoré de 6 mois de salaire quel que soit l'âge de l'enfant reconnu handicapé, sauf si l'entreprise a mis en place une rente viagère pour l'enfant handicapé.

f) Il est recommandé à l'employeur de mettre en place une garantie « double effet » en cas de décès simultané ou postérieur du second parent ; cette garantie prévoit le versement d'un capital à chaque enfant à charge à la date du décès du second parent, dans la mesure où cet enfant était à charge du salarié à la date de son décès ; cette garantie est mise en place selon des modalités définies au niveau de l'entreprise, notamment pour ce qui concerne les conditions d'âge et de situation de famille du second parent et des enfants bénéficiaires.

ART.

1202

a) Lors d'une période d'incapacité temporaire, quelle qu'en soit la cause, pour les salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu par l'article 515 de la présente convention collective, à l'issue de la période d'indemnisation couverte par l'article 515, le salarié bénéficie d'une garantie de ressources égale à 50 % des appointements mensuels visés à l'article 515 f, plafonnés à la tranche C ; cette garantie est déterminée sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.

b) Le versement de la garantie de ressources visée à l'alinéa précédent prend fin lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale cessent d'être versées.

c) Pour les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté et ne bénéficiant pas du maintien de salaire prévu à l'article 515, la garantie de ressources définie au présent article sera versée à l'issue d'une période de franchise de 6 mois, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.

d) Lors d'un arrêt de travail, l'employeur veillera, selon les possibilités, à mettre en place une subrogation dans les droits du salarié pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale.

ART.

1203

a) Le salarié pouvant justifier de 1 année de travail effectif dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail cause de l'invalidité perçoit une rente d'invalidité pour une durée correspondant à celle des prestations versées par la sécurité sociale pour invalidité ou incapacité permanente et au plus tard jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale du salarié.

b) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la rente prévue à l'alinéa précédent est accordée sans tenir compte du délai de 1 an ci-dessus spécifié.

c) Le taux de la rente visée à l'alinéa a ci-dessus est fonction de la catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, selon le barème suivant :

- 1re catégorie : 45 % ;

- 2e et 3e catégories : 70 %,

taux exprimés en pourcentage du salaire brut plafonné à la tranche C, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale, hors tierce personne, ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.

ART.

1204

a) En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une période de chômage indemnisée, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

b) L'employeur informe le salarié de ce droit à portabilité lors de la rupture de son contrat de travail ; il signale le maintien des garanties dans le certificat de travail, informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail et indique au salarié les démarches éventuelles à accomplir auprès de l'organisme assureur pour mettre en œuvre la portabilité.

ART.

1205

a) L'employeur peut avoir recours à un organisme assureur pour le versement de tout ou partie des prestations définies au présent chapitre.

b) En ce cas, il peut être instauré une cotisation du salarié au régime externe de prévoyance mis en place, étant précisé que la cotisation employeur sera au minimum égale à 50 % de la cotisation totale.

c) En cas de recours à un organisme assureur, l'employeur présente périodiquement aux instances représentatives du personnel qui en font la demande, dans les conditions prévues par le code du travail, des éléments d'information sur la mise en œuvre du contrat conclu avec l'organisme assureur, et notamment sur les différentes provisions constituées par cet organisme dans le cadre de l'exécution du contrat.

ART.

1206

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.

1207

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 27 novembre 2025 relatif aux salaires

ART.

Il a été préalablement rappelé ce qui suit :

Par application de l'article 1603 paragraphe 7 de l'accord portant création de la CPPNI des industries pétrolières en date du 22 août 2019, les organisations syndicales représentatives (OSR) au sein de la branche ont été convoquées, par courrier en date du 17 octobre 2025, à la réunion de négociation salariale.

Au terme de cette réunion, la délégation patronale conduite par Ufip énergies et mobilités a fait une dernière proposition.

ART.

1er

À compter du 1er janvier 2026 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 9,9749 € ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2517 € par point ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour tous les coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 3,1855 € par point.

ART.

2

À compter du 1er janvier 2026, la ressource minimale annuelle garantie (RMAG), toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à :

- 23 550 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

ART.

3

À compter du 1er janvier 2026, le montant de prise en charge patronale de la complémentaire santé pour le salarié uniquement, s'établit à 55 % minimum sauf dispositions d'établissement, d'entreprise ou de groupe plus favorables.

ART.

4

À compter du 1er janvier 2026, le montant de prise en charge patronale, du coût de transport en commun pour les trajets quotidien domicile/travail des stagiaires de durée supérieure à 3 mois et des titulaires de contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), s'établit à 55 %, sauf dispositions d'établissement, d'entreprise ou de groupe plus favorables.

ART.

5

L'Ufip énergies et mobilités s'engage à organiser dans le courant de l'année 2026 un échange de vues paritaire portant sur l'article 101 de la CCNIP, relatif au champ d'application de la convention collective dans son paragraphe relatif au secteur de l'avitaillement.

ART.

6

L'Ufip énergies et mobilités s'engage à ouvrir dans le courant de l'année 2026 deux négociations ; l'une relative aux seniors et l'autre relative à l'égalité professionnelle.

ART.

7

Au regard de la nature des thèmes couverts par le présent accord, il est précisé, en tant que de besoin, qu'au regard de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), le présent accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

ART.
8

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par Ufip énergies et mobilités, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature. La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

ART.
9

Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

ART.
10

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, conformément aux dispositions du code du travail.

SECTION 3

Avenant : Protocole d'accord du 3 septembre 1985.

Source officielle Légifrance

ART.
1

Les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole :

clauses générales communes aux différentes catégories professionnelles du 31 mars 1953 et les avenants intervenus depuis cette date ;

convention annexe "Ouvriers, employés" du 21 juillet 1965 ;

convention annexe "Agents de maîtrise et assimilés" du 21 juillet 1965 ;

convention annexe "Ingénieurs et cadres" du 10 juin 1955 mise à jour au 1er juin 1967 :

protocole d'accord du 3 juin 1968 (durée du travail et droit syndical) ;

protocole d'accord du 3 juin 1969 relatif à la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi ;

accord du 4 juin 1976 relatif à l'amélioration des conditions de travail ;

accords relatifs à la formation professionnelle des 30 septembre 1976, 8 juillet 1980, 28 janvier 1985 et l'avenant du 7 juin 1985 ;

accord "Services continus (3 × 8)" du 8 novembre 1982,

sont remplacées par le texte joint au présent protocole d'accord et intitulé "Convention collective nationale de l'industrie du pétrole".

ART.
2

Demeurent en application :

classification des emplois ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise du 27 juin 1973 ;

protocole d'accord du 20 décembre 1976 relatif aux classifications des ingénieurs et cadres de l'industrie du pétrole.

ART.
3

Les dispositions du présent accord, sauf indication contraire mentionnée dans le texte annexé, entreront en vigueur à partir de ce jour.

ART.
4

Le texte de ce protocole d'accord et son annexe seront, conformément aux dispositions des articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) du code du travail, déposés auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant : Accord du 5 mars 1993 relatif à des dispositions générales

Source officielle Légifrance

ART.

Les emplois faisant l'objet de ce document sont classés en sept secteurs d'activité :

- administration, gestion ;
- commercial ;
- informatique ;
- fabrication ;
- technique ;
- exploitation ;
- essais, contrôle, recherche (ECR).

Un secteur d'activité peut être subdivisé en "filières" regroupant chacune un ensemble d'emplois.

Par ailleurs, certains emplois, répondant à une même définition et pouvant exister dans tous les secteurs d'activité, sont répertoriés sous une rubrique "Emplois communs".

Les dénominations d'emplois correspondent à des fonctions déterminées et s'appliquent lorsque ces fonctions sont effectivement remplies.

La référence aux catégories professionnelles : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ne signifie nullement qu'il existe des frontières rigides entre elles ; toutes facilités doivent être données à chacun pour passer d'une catégorie à l'autre.

Emplois classés au coefficient 130

Employé de service 1er degré

Manoeuvre.

Emplois classés au coefficient 140

Employé de service 2e degré

Ouvrier professionnel.

Emplois classés au coefficient 150

Administration-gestion

Employé administratif 1er degré (échelon A).

Employé comptable 1er degré (échelon A).

Informatique

Opérateur 1er degré (échelon A).

Fabrication

Opérateur USE-a 1.

Ouvrier de fabrication 1er degré (échelon A).

Ouvrier énergie/utilités 1er degré (échelon A).

Ouvrier pompiste 1er degré (échelon A).

Technique

Ouvrier d'entretien mécanique 1er degré (échelon A).

Ouvrier d'entretien métallurgie 1er degré (échelon A).

Ouvrier d'entretien EIA 1er degré (échelon A).

Agent d'exécution 1er degré (échelon A).

Agent de sécurité pompier 1er degré (échelon A).

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré (échelon A).

Ouvrier d'exploitation GPL 1er degré (échelon A).

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré (échelon A).

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré (échelon A).

Magasinier 1er degré (échelon A).

Conducteur d'engins de manutention/levage 1er degré (échelon A).

ECR

Agent ECR 1er degré (échelon A).

Emplois classés au coefficient 160

Administration-gestion

Employé administratif 1er degré (échelon B).

Employé comptable 1er degré (échelon B).

Informatique

Opérateur 1er degré (échelon B).

Fabrication

Opérateur USE-b 1.

Opérateur UPA-a.

Ouvrier de fabrication 1er degré (échelon B).

Ouvrier énergie/utilités 1er degré (échelon B).

Ouvrier surveillant de réseaux de distribution d'"utilités".

Ouvrier pompiste 1er degré (échelon B).

Technique

Ouvrier d'entretien mécanique 1er degré (échelon B).

Ouvrier d'entretien métallurgie 1er degré (échelon B).

Ouvrier d'entretien EIA 1er degré (échelon B).

Agent d'exécution 1er degré (échelon B).

Agent de sécurité pompier 1er degré (échelon B).

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré (échelon B).

Ouvrier d'exploitation GPL 1er degré (échelon B).

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré (échelon B).

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré (échelon B).

Magasinier 1er degré (échelon B).

Conducteur d'engins de manutention/levage 1er degré (échelon B).

Chauffeur-livreur (PTC inférieur ou égal à 10 tonnes).

ECR

Agent ECR 1er degré (échelon B).

Emplois classés au coefficient 170

Administration-gestion

Employé administratif 2e degré (échelon A).

Employé comptable 2e degré (échelon A).

Informatique

Opérateur 2e degré (échelon A).

Programmeur (échelon A).

Employé d'assistance micro-informatique (échelon A).

Fabrication

Opérateur extérieur UPB-b1.

Opérateur extérieur UPB-a.

Opérateur extérieur UPA-b2.

Opérateur UPA-b1.

Opérateur USE-b2.

Opérateur centrale vapeur ou énergie/utilités.

Opérateur de pomperie 1er degré.

Technique

Ouvrier d'entretien mécanique 2e degré (échelon A).

Ouvrier d'entretien métallurgie 2e degré (échelon A).

Ouvrier d'entretien EIA 2e degré (échelon A).

Agent d'exécution 2e degré (échelon A).

Agent de sécurité pompier 2e degré (échelon A).

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 2e degré (échelon A).

Ouvrier d'exploitation GPL 2e degré (échelon A).

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 2e degré (échelon A).

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 2e degré (échelon A).

Magasinier 2e degré (échelon A).

Conducteur d'engins de manutention levage 2e degré.

Conducteur de grues-élingueur (entre 10 et 25 tonnes) 2e degré.

Chauffeur-livreur (PTC de plus de 10 tonnes à 25 tonnes).

ECR

Agent ECR 2e degré (échelon A).

Emplois classés au coefficient 185

Administration-gestion

Employé administratif 2e degré (échelon B).

Employé comptable 2e degré (échelon B).

Informatique

Opérateur 2e degré (échelon B).

Programmeur (échelon B).

Employé d'assistance micro-informatique (échelon B).

Fabrication

Opérateur tableau UPB-b 1.

Opérateur tableau UPB-a.

Opérateur tableau UPA-b 2.

Opérateur extérieur USP-b 1 (procédé principal).

Opérateur extérieur USP-a (procédé principal).

Opérateur extérieur UPB-b 3.

Opérateur extérieur UPB-b2.

Opérateur tableau ou de conduite, vapeur ou électricité de centrale thermo-électrique.

Opérateur de pomperie 2e degré.

Opérateur tableau ou de conduite de pomperie et de mélanges (échelon A).

Technique

Ouvrier d'entretien mécanique 2e degré (échelon B).

Ouvrier d'entretien métallurgie 2e degré (échelon B).

Ouvrier d'entretien EIA 2e degré (échelon B).

Dessinateur détaillant.

Agent d'exécution 2e degré (échelon B).

Agent de sécurité pompier 2e degré (échelon B).

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 2e degré (échelon B).

Ouvrier d'exploitation GPL 2e degré (échelon B).

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 2e degré (échelon B).

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 2e degré (échelon B).

Magasinier 2e degré (échelon B).

Conducteur de grues-élingueur (supérieur à 25 tonnes) 3e degré.

Chauffeur-livreur (PTC de plus de 25 tonnes).

Avitailleur d'aéronef (échelon A).

Répartiteur de transports routiers ou aérodromes (échelon A).

ECR

Agent ECR 2e degré (échelon B).

Emplois classés au coefficient 200

Administration-gestion

Agent administratif.

Agent comptable.

Commercial.

Délégué commercial (moins de 6 mois de pratique).

Informatique

Agent technique pupitreur.

Agent technique programmeur.

Agent technique d'assistance micro-informatique.

Fabrication

Opérateur tableau UPB-b 2.

Opérateur tableau USP-a (procédé principal).

Opérateur extérieur USP-b 2 (procédé principal).

Opérateur extérieur USP-b 3 (procédé principal).

Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 1er degré (échelon A).

Opérateur tableau ou de conduite de pomperie et de mélanges (échelon B).

Technique

Agent technique d'entretien mécanique.

Agent technique d'entretien métallurgie.

Agent technique d'entretien EIA.

Agent technique de bureaux d'études.

Agent technique de spécialités.

Exploitation

Agent technique d'exploitation dépôts.

Agent technique d'exploitation GPL.

Agent technique d'exploitation lubrifiants.

Agent technique de conditionnement lubrifiants.

Agent technique de magasin.

Avitailleur d'aéronefs (échelon B).

Répartiteur de transports routiers ou aérodromes (échelon B).

ECR

Agent technique ECR.

Emplois classés au coefficient 215

Administration-gestion

Technicien administratif 1er degré (échelon A).

Technicien comptable 1er degré (échelon A).

Commercial

Délégué commercial 1er degré (échelon A).

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 1er degré (échelon A).

Technicien analyste de programmation 1er degré (échelon A).

Technicien d'assistance micro-informatique (échelon A).

Fabrication

Opérateur tableau UPB-b3.

Opérateur tableau USP-b1 (procédé principal).

Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 1er degré (échelon B).

Technique

Technicien d'entretien mécanique 1er degré (échelon A).

Technicien d'entretien métallurgique 1er degré (échelon A).

Technicien d'entretien EIA 1er degré (échelon A).

Technicien bureaux d'études 1er degré (échelon A).

Technicien 1er degré (échelon A).

ECR

Technicien ECR 1er degré (échelon A).

Agent de maîtrise 1er degré (échelon A).

Emplois classés au coefficient 250

Administration-gestion

Technicien administratif 2e degré (échelon A).

Technicien comptable 2e degré (échelon A).

Commercial

Délégué commercial 2e degré (échelon A).

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 2e degré (échelon A).

Technicien analyste de programmation 2e degré (échelon A).

Fabrication

Chef opérateur USE-b.

Chef opérateur UPA-a.

Opérateur tableau USP-b3 (procédé principal).

Chef opérateur ou chef de quart de centrale vapeur avec ou sans "utilités".

Chef opérateur de pomperie 2e degré (avec lubrifiants et spécialités).

Technique

Technicien d'entretien mécanique 2e degré (échelon A).

Technicien d'entretien métallurgie 2e degré (échelon A).

Technicien d'entretien EIA 2e degré (échelon A).

Technicien bureaux d'études 2e degré (échelon A).

Technicien 2e degré (échelon A).

ECR

Technicien ECR 2e degré (échelon A).

Agent de maîtrise 2e degré (échelon A).

Emplois classés au coefficient 270

Administration-gestion

Technicien administratif 2e degré (échelon B).

Technicien comptable 2e degré (échelon B).

Commercial

Délégué commercial 2e degré (échelon B).

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 2e degré (échelon B).

Technicien analyste de programmation 2e degré (échelon B).

Fabrication

Chef opérateur UPA-b.

Chef opérateur UPB-a.

Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique (échelon A).

Technique

Technicien d'entretien mécanique 2e degré (échelon B).

Technicien d'entretien métallurgie 2e degré (échelon B).

Technicien d'entretien EIA 2e degré (échelon B).

Technicien bureaux d'études 2e degré (échelon B).

Technicien 2e degré (échelon B).

ECR

Technicien ECR 2e degré (échelon B).

Agent de maîtrise 2e degré (échelon B).

Emplois classés au coefficient 290

Administration-gestion

Technicien administratif 3e degré (échelon A).

Technicien comptable 3e degré (échelon A).

Commercial

Délégué commercial 3e degré (échelon A).

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 3e degré (échelon A).

Technicien spécialiste système (échelon A).

Technicien d'analyse (échelon A).

Fabrication

Chef opérateur UPB-b.

Chef opérateur USP-a.

Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique (échelon B).

Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique avec "utilités" (échelon A).

Technique

Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3e degré (échelon A).

Technicien d'entretien EIA 3e degré (échelon A).

Technicien bureaux d'études 3e degré (échelon A).

Technicien 3e degré (échelon A).

ECR

Technicien ECR 3e degré (échelon A).

Agent de maîtrise 3e degré (échelon A).

Emplois classés au coefficient 310

Administration-Gestion

Technicien administratif 3e degré (échelon B).

Technicien comptable 3e degré (échelon B).

Commercial

Délégué commercial 3e degré (échelon B).

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 3e degré (échelon B).

Technicien spécialiste système (échelon B).

Technicien d'analyse (échelon B).

Fabrication

Chef opérateur UPB-b'.

Chef opérateur USP-b.

Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique avec "utilités" (échelon B).

Technique

Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3e degré (échelon B).

Technicien d'entretien EIA 3e degré (échelon B).

Technicien bureaux d'études 3e degré (échelon B).

Technicien 3e degré (échelon B).

ECR

Technicien ECR 3e degré (échelon B).

Agent de maîtrise 3e degré (échelon B).

Emplois classés au coefficient 340

Commercial

Délégué commercial 4e degré.

Fabrication

Contremaître de service de quart permanent.

Chef opérateur USP-b.

Technicien-expert.

Agent de maîtrise 4e degré.

ART.

Position I : 290

Après 1 an à 290 : 315

Après 1 an à 315 : 340

Après 1 an à 340 : 370

Cette progression en fonction de l'ancienneté ne fait pas obstacle à une promotion plus rapide dans une position plus élevée.

Position II : 380

Après 3 ans à 370 (position I) ou après 3 ans à 380 : 400

Après 3 ans à 400 : 420

Après 4 ans à 420 : 435

Après 4 ans à 435 : 450

Cette progression en fonction de l'ancienneté ne fait pas obstacle à une promotion plus rapide dans une position plus élevée.

Position III A :

1er échelon : 460 ;

2e échelon : 560.

Position III B : 660

Position III C : 770

Position supérieure : 880

Coefficients particuliers des ingénieurs de recherche

Avant 25 ans : 290

Après 1 an à 290 ou à 25 ans : 315

Après 1 an à 315 ou à 26 ans : 340

Après 1 an à 340 ou à 27 ans : 385

Après 1 an à 385 ou à 28 ans : 440

Après 3 ans à 440 : 470

Après 3 ans à 470 : 490

Après 3 ans à 490 : 510

Après 3 ans à 510 : 530

Après 3 ans à 530 : 550

1. Administration générale

K 150 (1)

Employé administratif 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Employé administratif 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer divers travaux administratifs simples, dans les domaines relevant de son activité (dactylographie, télex, standard...).

K 170 (1)

Employé administratif 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Employé administratif 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'employé administratif 1er degré, prend en charge la tenue et le traitement de dossiers ou les opérations relevant de sa spécialité.

K 200 (1)

Agent administratif.

En plus d'un haut niveau de qualification possède une connaissance approfondie des procédures et systèmes de gestion et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215 (1)

Technicien administratif 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien administratif, 1er degré, échelon B.

Exerce des fonctions à caractère administratif. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de procédures nouvelles.

K 250 (1)

Technicien administratif 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien administratif 2e degré, échelon B.

Peut effectuer les travaux confiés au technicien administratif 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale, ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de procédures nouvelles.
2. Le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien administratif 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien administratif 3e degré, échelon B.

En plus des travaux confiés au technicien administratif 2e degré, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes administratives et/ou de gestion adaptées et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

NB 1. - Les téléphonistes-standardistes (brigade) sont classés au coefficient K 140.

NB 2. - Les chauffeurs de direction et de siège social sont classés au coefficient K 170.

NB 3. - Médico-social : les assistantes sociales et les infirmiers sont rattachés à cette filière.

Assistants sociaux : tout titulaire d'un diplôme d'Etat d'assistante sociale appelée à occuper une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme aura la garantie à l'embauche du coefficient 215 et, après 3 ans de pratique, du coefficient 250.

Infirmiers : tout titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier appelé à occuper une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme aura la garantie à l'embauche du coefficient 200 et, après 2 ans de pratique, du coefficient 215.

2. Comptabilité

K 150 (1)

Employé comptable 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Employé comptable 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer diverses opérations comptables simples.

K 170 (1)

Employé comptable 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Employé comptable 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'employé comptable 1er degré, prend en charge la tenue et la vérification d'opérations comptables.

K 200 (1)

Agent comptable.

En plus d'un haut niveau de qualification, possède une connaissance approfondie des procédures et des systèmes comptables et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215 (1)

Technicien comptable 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien comptable 1er degré, échelon B.

Exerce des fonctions à caractère comptable. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de procédures nouvelles.

K 250 (1)

Technicien comptable 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien comptable 2e degré, échelon B.

Peut effectuer les travaux confiés au technicien comptable 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale, ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de procédures nouvelles.

2. Le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien comptable 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien comptable 3e degré, échelon B.

En plus des travaux confiés au technicien comptable 2e degré, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes comptables et de gestion adaptées. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

(1) Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

ART.

Délégué commercial

Chargé d'assurer, en fonction des organisations et à des degrés de responsabilité divers, tout ou partie de :

- prise de commandes, prospection, surveillance, aide, stimulation, contrôle des installations et moyens de vente locaux... ;
- et/ou étude ou mise au point de modifications à apporter à ces installations ou à ces moyens et recherche et communication de tous renseignements et documentations utiles aux sièges ou hiérarchies locales.

Sont également classés dans cette filière les agents technico-commerciaux chargés de vendre des produits à usage industriel et de fournir à la clientèle des informations et des recommandations techniques nécessaires à leur utilisation.

Le classement dans les degrés dépend de la part d'initiative et d'autonomie laissée à l'intéressé.

K 200

Délégué commercial (moins de 6 mois de pratique).

K 215 (1)

Délégué commercial 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Délégué commercial 1er degré, échelon B.

K 250 (1)

Délégué commercial 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Délégué commercial 2e degré, échelon B.

K 290 (1)

Délégué commercial 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Délégué commercial 3e degré, échelon B.

K 340

Délégué commercial 4e degré.

(1) Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

1. Exploitation, système et réseaux

K 150 (1)

Opérateur 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Opérateur 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon les directives précises, d'exécuter divers travaux sur des équipements simples.

K 170 (1)

Opérateur 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Opérateur 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'opérateur 1er degré, assure, notamment, l'alimentation des unités périphériques et la prise en charge de nouveaux travaux.

K 200

Agent technique pupitreur.

En plus d'un haut niveau de qualification, possède une connaissance approfondie des procédures et équipements lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215 (1)

Technicien d'exploitation informatique 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien d'exploitation informatique 1er degré, échelon B.

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilité. Sait notamment utiliser la documentation technique pour remédier aux incidents rencontrés.

K 250 (1)

Technicien d'exploitation informatique 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien d'exploitation informatique 2e degré, échelon B.

Peut effectuer les travaux confiés au technicien d'exploitation informatique 1er degré avec une plus grande autonomie. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle lui permettent de préparer les données nécessaires à un enchaînement automatique des travaux, contrôler la validité des résultats, gérer les supports de fichiers.

K 290 (1)

Technicien d'exploitation informatique 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien d'exploitation informatique 3e degré, échelon B.

En plus des travaux confiés au technicien d'exploitation informatique 2e degré, réalise des études complètes concernant de nouvelles applications et assure leur mise en oeuvre. Peut suppléer occasionnellement la hiérarchie dans les activités courantes.

K 290 (1)

Technicien spécialiste système, échelon A.

K 310 (1)

Technicien spécialiste système, échelon B.

Possède une connaissance approfondie du système d'exploitation et de l'assembleur. Etudie et met en place les méthodes et procédures d'exploitation permettant de tirer toutes les ressources du système. Assure la formation du personnel d'exploitation.

2. Analyse programmation

K 170 (1)

Programmeur, échelon A.

K 185 (1)

Programmeur, échelon B.

Sous la supervision d'un responsable, est chargé de rédiger des programmes simples, préalablement analysés et entièrement définis.

K 200

Agent technique programmeur.

Possède une connaissance approfondie de la programmation lui permettant de mettre au point des programmes préalablement rédigés.

K 215 (1)

Technicien analyste de programmation 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien analyste de programmation 1er degré, échelon B.

A des connaissances théoriques et/ou une pratique lui permettant de participer à l'analyse et à la conception informatique de traitements qu'il aura à programmer.

K 250 (1)

Technicien analyste de programmation 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien analyste de programmation 2e degré, échelon B.

Peut effectuer les travaux confiés au technicien analyste de programmation 1er degré avec une plus grande autonomie. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle des systèmes d'exploitation et de l'organisation des fichiers lui permettent d'assurer, seul, des analyses et de choisir la technique de programmation à utiliser.

K 290 (1)

Technicien d'analyse, échelon A.

K 310 (1)

Technicien d'analyse, échelon B.

En plus des travaux confiés au technicien analyste de programmation 2e degré, assure la conception et la mise en oeuvre de traitements complexes, conseille et supervise les analystes programmeurs. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

3. Assistance micro-informatique

K 170 (1)

Employé d'assistance micro-informatique, échelon A.

K 185 (1)

Employé d'assistance micro-informatique, échelon B.

Identifie les équipements, les installe, les connecte et en assure la mise en route.

K 200

Agent technique d'assistance micro-informatique.

Possède une connaissance approfondie des matériels et équipements lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215 (1)

Technicien d'assistance micro-informatique, échelon A.

K 230 (1)

Technicien d'assistance micro-informatique, échelon B.

A des connaissances théoriques et une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent d'assurer la configuration et la maintenance des équipements des utilisateurs.

(1) Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

Définitions générales applicables aux secteurs :

1. Fabrication raffinage.
2. Energie/utilités.
3. Pomperies et mélanges de raffineries.

a) Ouvrier

Chargé d'assurer un certain nombre de tâches planifiées n'exigeant pas la connaissance totale des installations sur lesquelles il travaille.

b) Opérateur

- Opérateur extérieur.

Chargé, sous les ordres d'un chef opérateur, de la surveillance d'une unité ou d'un ensemble d'unités, de la mise en service ou à l'arrêt du matériel et des divers réglages et interventions nécessaires au fonctionnement des installations.

- Opérateur tableau ou de conduite.

Règle, contrôle et coordonne, sous les ordres d'un chef opérateur, à partir d'une salle de contrôle, la marche d'une unité ou d'un ensemble d'unités.

c) Maîtrise

- Chef opérateur (ou chef de quart).

Est dénommé ainsi le chef de quart d'une unité de fabrication ou d'un groupe d'unités responsable de la marche de celle-ci et des caractéristiques des produits obtenus, placé sous les ordres d'un ingénieur dirigeant une ou plusieurs unités, ou d'un contremaître de fabrication de jour, lequel donne des directives et contrôle les résultats.

Le classement dans les coefficients s'effectue comme pour les opérateurs de fabrication par référence à la nomenclature des unités et au tableau figurant ci-après.

- Contremaître de jour.

Contremaître adjoint à un ingénieur et commandant à des chefs opérateurs. Il est classé dans la grille hiérarchique au moins au niveau immédiatement supérieur à celui de son chef opérateur ayant le coefficient le plus élevé.

N.B. - Sont qualifiés de techniciens, les agents de fabrication n'appartenant pas à la maîtrise dont le coefficient est au moins égal à 215.

1. Fabrication-raffinage

K 150 (1)

Ouvrier de fabrication 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier de fabrication 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'assurer un certain nombre d'opérations planifiées n'exigeant pas la connaissance totale des installations sur lesquelles il travaille.

K 340

Contremaître de service de quart permanent.

Contremaître de raffinerie responsable, dans le cadre des consignes reçues, de la surveillance de la marche de l'ensemble de l'établissement en dehors des heures définies pour l'horaire de jour et chargé de provoquer éventuellement toutes instructions utiles.

NB. 1. - Le classement dans les coefficients des opérateurs de fabrication (extérieur ou de tableau ou de conduite) s'effectue par référence au tableau figurant ci-après.

NB. 2. - Les diverses unités de raffinerie mentionnées sur les tableaux par leur abréviation (USE = unité secondaire, UPA = unité principale A, UPB = unité principale B, USP = unité spéciale) sont elles-mêmes définies au moyen de la nomenclature des unités.

NB. 3. - En l'absence de dispositions spécifiques à l'entreprise ou à l'établissement, lorsque les ouvriers et opérateurs de fabrication exercent leur métier sur au moins deux postes supplémentaires de même niveau que le leur, il sera accordé un supplément de 10 points.

Énergie/utilités

Les classifications ci-dessous ne s'appliquent qu'aux installations constituant des ensembles homogènes distincts des unités de fabrication (ouvriers, opérateurs, techniciens).

K 150 (1)

Ouvrier énergie/utilités 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier énergie/utilités 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'assurer un certain nombre d'opérations planifiées n'exigeant pas la connaissance totale des installations sur lesquelles il travaille.

K 160

Ouvrier surveillant de réseaux de distribution d'"utilités".

(Cf. définition générale a "Ouvrier".)

K 170

Opérateur centrale vapeur ou énergie/utilités.

(Cf. définition générale b "Opérateur".)

K 185

Opérateur tableau ou de conduite, vapeur ou électricité de centrale thermo-électrique.

(Cf. définition générale b "Opérateur".)

K 200 (1)

Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 1er degré, échelon A.

K 215 (1)

Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 1er degré, échelon B.

(Cf. définition générale b "Opérateur".)

K 230

Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 2e degré.

En plus des tâches de l'opérateur tableau ou de conduite 1er degré, gère la distribution des utilités.

K 250

Chef opérateur ou chef de quart de centrale vapeur avec ou sans " utilités ".

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

K 270 (1)

Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique, échelon A.

K 290 (1)

Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique, échelon B.

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

K 290 (1)

Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique avec " utilités ", échelon A.

K 310 (1)

Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique avec " utilités ", échelon B.

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

Le classement dans les échelons dépend de la complexité des interconnexions avec les autres unités de la raffinerie produisant de la vapeur et de la puissance de l'installation.

3. Pomperies et mélanges de raffinerie

Les classifications ci-dessous ne s'appliquent qu'aux installations constituant des ensembles homogènes distincts des unités de fabrication (ouvriers, opérateurs, techniciens).

K 150 (1)

Ouvrier pompiste 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier pompiste 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'assurer un certain nombre d'opérations planifiées n'exigeant pas la connaissance totale des installations sur lesquelles il travaille.

K 170

Opérateur de pomperie 1er degré.

Opérateur effectuant simultanément divers mélanges précis pour atteindre certaines spécifications et jouissant d'une autonomie plus grande que le pompiste.

K 185

Opérateur de pomperie 2e degré.

Opérateur ayant en outre les connaissances techniques suffisantes pour interpréter les données des appareils de mesure et de contrôle dans les installations complexes et importantes.

K 185 (1)

Opérateur tableau ou de conduite de pomperie et de mélanges, échelon A.

K 200 (1)

Opérateur tableau ou de conduite de pomperie et de mélanges, échelon B.

Règle, surveille et coordonne, sous les ordres d'un chef opérateur, à partir d'une salle de contrôle, les processus de formulation et de mélanges de produits répondant à des spécifications précises.

K 230

Chef opérateur de pomperie 1er degré (sans lubrifiants ni spécialités).

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

K 250

Chef opérateur de pomperie 2e degré (avec lubrifiants et spécialités).

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

Le classement dans les échelons dépend de la complexité des installations à conduire.

(1) Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

Unités secondaires (USE)

1. Fractionnement et/ou stabilisation des GPL ou des produits blancs (atmosphérique ; sous pression ou sous vide).
2. Hydrotraitement des produits de tête (GPL, essences).
3. Production de bases carburants oxygénées.
4. Récupération d'H₂S par absorption.
5. Production de soufre par oxydation d'H₂S.
6. Production des utilités : air, eau, azote...
7. Mélange et conditionnement des huiles ou paraffines.
8. Traitement acide des huiles (sauf huiles "techniques" et "médicinales").
9. Traitement des effluents et des résidus solides et liquides (eaux, acides, goudrons, etc.).
10. Fabrication des acides naphéniques.
11. Raffinage chimique continu ou non (gaz produits blancs).
12. Production de vapeur par une ou plusieurs chaudières indépendantes des unités sans leur traitement d'eau.
13. Oxydation des bitumes.
14. Mélanges, conditionnements et expédition des bitumes et asphaltes.
15. Centrale de chauffe au gazole.
16. Traitement "Merox".

Unités principales A (UPA)

1. Distillation atmosphérique de pétrole brut avec stabilisation.
2. Distillation sous vide de résidus.
3. Désasphaltage.
4. Raffinage des huiles par solvant.
5. Fractionnement et mise aux spécifications commerciales des GPL.
6. Hydrodésulfuration des gazoles et/ou autres coupes de produits blancs (white spirit, kérosène).
7. Polymérisation.
8. Alkylation.
9. Unité de production d'hydrogène.
10. Traitement complet des bitumes (préparation, oxydation, mélanges, expéditions).
11. Fabrication d'huiles "techniques" ou "médicinales".
12. Hydrogénation catalytique des huiles, paraffines ou cires (pression inférieure à 60 bars).
13. Production couplée ou non d'électricité et de vapeur (pression inférieure à 40 bars) par une ou plusieurs chaudières indépendantes des unités, avec leur traitement d'eau.
14. Isomérisation.

Unités principales B (UPB)

1. Réformage catalytique sans régénération en marche du catalyseur.
2. Déparaffinage des huiles par solvant.
3. Viscoréduction (y compris traitement sous vide et stabilisation des essences).
4. Polymérisation avec hydrogénation combinée.

5. Fabrication d'aromatique (un seul aromatique aux spécifications commerciales des produits purs - un seul procédé).
6. Hydrogénation catalytique des huiles, paraffines ou cires (pression égale ou supérieure à 60 bars).
7. Unité de fabrication de coke.
8. Production couplée ou non d'électricité et de vapeur (pression égale ou supérieure à 40 bars) et par une ou plusieurs chaudières indépendantes des unités, avec leur traitement d'eau.

Unités spéciales (USP)

1. Craquage catalytique (y compris fractionnement, stabilisation des essences, station de compression, séparation et fractionnement des GPL et autres systèmes).
2. Vapocraquage (y compris production de butadiène, liquéfaction et fractionnement des gaz).
3. Production d'éthylène par pyrolyse d'éthane et/ou de propane.
4. Réformage catalytique avec régénération du catalyseur de réformage pendant la marche de l'unité (avec récupération et traitement complet des produits de réformage et autres systèmes).
5. Hydrocraquage avec production d'hydrogène et récupération du soufre.
6. Aromatiques aux spécifications commerciales des produits purs, et avec plusieurs procédés de fabrication.

NB 1. - Les systèmes de production de vapeur par récupération (échangeurs) qui équipent certaines unités font partie intégrante de celles-ci.

NB 2. - Les unités non incluses dans la nomenclature devront, après examen, être classées par analogie avec les unités existantes.

	dénomination du poste	chef opérateur responsable de	coefficient du poste	dénomination du poste	opérateur chargé de la conduite de	coefficient du poste	
USE	USE- <i>a</i>	1 ou 2 unités secondaires.	230	USE- <i>a</i> ₁	1 ou 2 unités secondaires.	150	
	USE- <i>b</i>	Au moins 3 unités secondaires.	250	USE- <i>b</i> ₁ USE- <i>b</i> ₂	1 ou 2 unités secondaires. Au moins 3 unités secondaires.	160 170	
	UPA- <i>a</i>	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPA	250	UPA- <i>a</i>	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPA.	160	
UPA	UPA- <i>b</i>	Soit plusieurs unités comprenant au moins 2 UPA.	270	UPA- <i>b</i> ₁	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPA.	170	
		Soit plus de 4 unités comprenant 1 seule UPA.		UPA- <i>b</i> ₂	Soit plusieurs unités comprenant au moins 2 UPA. Soit plus de 4 unités comprenant 1 seule UPA.	Tableau 185	Extérieur 170
UPB	UPB- <i>a</i>	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPB.	270	UPB- <i>a</i>	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPB.	185	170
	UPB- <i>b</i>	Plusieurs unités comprenant au moins : Soit 2 UPB. Soit 1 UPB + 2 UPA. Soit 4 UPB. Soit 3 UPB + 2 UPA. Soit 2 UPB + 4 UPA.	290 310	UPB- <i>b</i> ₁ UPB- <i>b</i> ₂ UPB- <i>b</i> ₃	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPB. Plusieurs unités comprenant au moins : Soit 2 UPB. Soit 1 UPB + 2 UPA. Soit 3 UPB + 2 UPA.	185 200 215	170 185 185

					Soit 2 UPB + 4 UPA.		
USP	USP- <i>a</i>	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule USP.	290	USP- <i>a</i> PP D	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule USP : - procédé principal. - autres fonctions d'opérateur.	200 200	185 185
	USP- <i>b</i> USP- <i>b</i>	Plusieurs unités comprenant au moins : Soit 1 USP + 1 UPA. Soit 2 USP + 1 UPA. Soit 1 USP + 4 UPB. Soit 1 USP + 5 UPA.	310 340	USP- <i>b</i> ₁ PP D USP- <i>b</i> ₂ PP D USP- <i>b</i> ₃ PP D	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule USP : - procédé principal - autres fonctions d'opérateur. Au moins 2 unités comprenant : Soit 2 USP. Soit 1 USP + 1 UPA : - procédé principal - autres fonctions d'opérateur. Au moins 3 unités comprenant au moins 2 USP + 1 UPA : - procédé principal - autres fonctions d'opérateur.	215 215 230 230 250 250	185 185 200 200 200 200
Les autres fonctions d'opérateurs sont classées conformément aux dispositions prévues pour les unités secondaires et principales. NB. - Certains groupements d'unités ne permettent pas une concordance complète entre les colonnes « Chefs opérateurs » et « Opérateurs ».							

1. Mécanique, métallurgie, EIA

K 150 (1)

Ouvrier d'entretien mécanique 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier d'entretien mécanique 1er degré, échelon B.

K 150 (1)

Ouvrier d'entretien métallurgie 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier d'entretien métallurgie 1er degré, échelon B.

K 150 (1)

Ouvrier d'entretien EIA 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier d'entretien EIA 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'exécuter divers travaux pour la réalisation d'opérations d'entretien ou dans des domaines relevant de son métier.

K 170 (1)

Ouvrier d'entretien mécanique 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier d'entretien mécanique 2e degré, échelon B.

K 170 (1)

Ouvrier d'entretien métallurgie 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier d'entretien métallurgie 2e degré, échelon B.

K 170 (1)

Ouvrier d'entretien EIA 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier d'entretien EIA 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'entretien 1er degré, détermine les moyens à mettre en oeuvre pour l'exécution de son intervention.

K 200

Agent technique d'entretien mécanique.

K 200

Agent technique d'entretien métallurgie.

K 200

Agent technique d'entretien EIA.

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des équipements et/ou installations et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative dans des activités relevant de sa spécialité.

K 215 (1)

Technicien d'entretien mécanique 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien d'entretien mécanique 1er degré, échelon B.

K 215 (1)

Technicien d'entretien métallurgie 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien d'entretien métallurgie 1er degré, échelon B.

K 215 (1)

Technicien d'entretien EIA 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien d'entretien EIA 1er degré, échelon B.

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de techniques nouvelles.

K 250 (1)

Technicien d'entretien mécanique 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien d'entretien mécanique 2e degré, échelon B.

K 250 (1)

Technicien d'entretien métallurgie 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien d'entretien métallurgie 2e degré, échelon B.

K 250 (1)

Technicien d'entretien EIA 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien d'entretien EIA 2e degré, échelon B.

Peut effectuer les travaux confiés soit au technicien d'entretien mécanique 1er degré, soit au technicien d'entretien métallurgie 1er degré, soit au technicien d'entretien EIA 1er degré avec une plus grande autonomie, en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de techniques nouvelles.

2. Le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3e degré, échelon B.

K 290 (1)

Technicien d'entretien EIA 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien d'entretien EIA 3e degré, échelon B.

En plus des travaux confiés au technicien d'entretien 2e degré, par ses connaissances étendues des équipements et/ou installations, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes nouvelles. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

2. Bureaux d'études

K 185

Dessinateur détaillant.

Agent qui, partant d'un plan d'ensemble, exécute les dessins des différents éléments constituant cet ensemble.

K 200

Agent technique de bureaux d'études.

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des équipements et/ou installations et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215 (1)

Technicien bureaux d'études 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien bureaux d'études 1er degré, échelon B.

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de techniques nouvelles.

K 250 (1)

Technicien bureaux d'études 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien bureaux d'études 2e degré, échelon B.

Peut effectuer les travaux confiés au technicien bureaux d'études 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de techniques nouvelles.
2. Le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien bureaux d'études 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien bureaux d'études 3e degré, échelon B.

En plus des travaux confiés au technicien bureaux d'études 2e degré, par ses connaissances étendues des équipements et/ou installations, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes nouvelles. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

3. Autres emplois du technique

Agent d'exécution

K 150 (1)

Agent d'exécution 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Agent d'exécution 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'exécuter divers travaux pour la réalisation d'opérations d'entretien ou dans des domaines relevant de son métier.

K 170 (1)

Agent d'exécution 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Agent d'exécution 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'agent d'exécution 1er degré, détermine les moyens à mettre en oeuvre pour l'exécution de son activité.

Agent de sécurité

K 150 (1)

Agent de sécurité pompier 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Agent de sécurité pompier 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer des actions de prévention et d'intervention en matière de sécurité.

K 170 (1)

Agent de sécurité pompier 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Agent de sécurité pompier 2e degré, échelon B.

En plus des actions de prévention et d'interventions dévolues à l'agent de sécurité 1er degré peut, grâce à ses connaissances approfondies des produits équipements et installations, participer à la mise en oeuvre des moyens de prévention et d'intervention.

Agent technique

K 200

Agent technique de spécialités.

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des équipements et/ou installations et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative dans des activités relevant de sa spécialité.

Technicien

K 215 (1)

Technicien 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien 1er degré, échelon B.

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de techniques nouvelles.

K 250 (1)

Technicien 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien 2e degré, échelon B.

Peut effectuer les travaux confiés au technicien 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de techniques nouvelles.

2. Le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien 3e degré, échelon B.

En plus des travaux confiés au technicien 2e degré, par ses connaissances étendues des équipements et/ou installations, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes nouvelles. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

(1) Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

1. Dépôts

K 150 (1)

Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer diverses opérations d'exploitation et d'entretien courant.

K 170 (1)

Ouvrier d'exploitation dépôts 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier d'exploitation dépôts 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré, détermine les moyens à mettre en oeuvre pour assurer les diverses opérations d'exploitation et d'entretien courant.

K 200

Agent technique d'exploitation dépôts.

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des produits, des équipements et des procédures de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

2. Gaz de pétrole liquéfiés

K 150 (1)

Ouvrier d'exploitation GPL 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier d'exploitation GPL 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer des opérations d'emballage, de nettoyage et de chargement vrac.

K 170 (1)

Ouvrier d'exploitation GPL 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier d'exploitation GPL 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'exploitation GPL 1er degré, est chargé de la réception et des mouvements de produits.

K 200

Agent technique d'exploitation GPL.

En plus d'une très haute qualification, possède une expérience approfondie de l'exploitation GPL de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

3. Usines lubrifiants

Fabrication des graisses et mélanges des huiles

K 150 (1)

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer diverses opérations d'approvisionnement de matières premières, de fabrication et/ou de chargement vrac.

K 170 (1)

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré, est chargé de mettre en oeuvre, simultanément, divers mélanges précis suivant spécifications.

K 200

Agent technique d'exploitation lubrifiants.

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des produits, des procédures et des équipements de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

Conditionnement, huiles et graisses

K 150 (1)

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer diverses opérations d'exploitation et de nettoyage sur les chaînes de conditionnement.

K 170 (1)

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré, détermine les moyens à mettre en oeuvre pour assurer l'approvisionnement et le bon fonctionnement des chaînes de conditionnement.

K 200

Agent technique de conditionnement lubrifiants.

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance approfondie des produits, des procédures et des équipements de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

4. Magasins

K 150 (1)

Magasinier 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Magasinier 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, de recevoir, stocker et délivrer des marchandises, équipements et matériels.

K 170 (1)

Magasinier 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Magasinier 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus au magasinier 1er degré, est chargé de la tenue générale du magasin.

K 200

Agent technique de magasin.

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance approfondie des systèmes de gestion de magasin et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative dans l'organisation et l'exploitation.

5. Manutention

K 150 (1)

Conducteur d'engins de manutention/levage 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Conducteur d'engins de manutention/levage 1er degré, échelon B.

Est chargé de la conduite de locotracteurs, chariots automoteurs, grues moins de 10 tonnes, ponts roulants...

K 170

Conducteur d'engins de manutention/levage 2e degré.

Conducteur d'engins de manutention/levage qui assure en permanence diverses tâches d'exploitation.

K 170

Conducteur de grues-élingueur (entre 10 et 25 tonnes) 2e degré.

Conducteur d'engins de manutention/levage chargé de l'élingage.

K 185

Conducteur de grues-élingueur (supérieur à 25 tonnes) 3e degré. Conducteur d'engins de manutention/levage chargé de l'élingage.

6. Transports

K 160

Chauffeur-livreur (PTC inférieur ou égal à 10 tonnes).

K 170

Chauffeur-livreur (PTC de plus de 10 à 25 tonnes).

K 185

Chauffeur-livreur (PTC de plus de 25 tonnes).

K 185 (1)

Avitailleur d'aéronefs, échelon A.

K 200 (1)

Avitailleur d'aéronefs, échelon B.

Ouvrier chargé des opérations d'avitaillement des aéronefs à partir d'installations locales ou extérieures.

K 185 (1)

Répartiteur de transports routiers ou aéroports, échelon A.

K 200 (1)

Répartiteur de transports routiers ou aéroports, échelon B.

Employé chargé de l'organisation des tournées de livraisons dans les meilleures conditions d'exploitation. Donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées.

NB 1. - Les chauffeurs-livreurs ou les avitailleurs d'aéronefs procédant à la facturation d'après les données d'un compteur de distribution reçoivent un supplément de 10 points.

NB 2. - Les répartiteurs de transports routiers ou aéroports chargés de l'organisation des livraisons, qui assurent la gestion des opérations d'une flotte de camions, notamment en utilisant des techniques élaborées d'analyse et de calcul requérant des aptitudes et des connaissances plus étendues que celles exigées dans les échelons A et B, pourront être classés dans les catégories des techniciens ou, s'ils exercent un commandement, dans les niveaux d'agents de maîtrise.

ART.

K 150 (1)

Agent ECR 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Agent ECR 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer des essais et tests simples dans les domaines relevant de son activité.

K 170 (1)

Agent ECR 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Agent ECR 2e degré, échelon B.

En plus des travaux dévolus à l'agent ECR 1er degré, possède l'expérience et les connaissances lui permettant de procéder à des travaux plus complexes.

K 200

Agent technique ECR.

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance approfondie de sa spécialité et une pratique suffisante lui permettant de réaliser des montages, des essais, des mesures, des contrôles et d'en consigner les résultats.

K 215 (1)

Technicien ECR 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien ECR 1er degré, échelon B.

Exerce des fonctions à caractère technique ou scientifique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités.

Lorsqu'il procède à des essais, il est en mesure d'en interpréter les résultats. Il sait utiliser la documentation scientifique courante.

K 250 (1)

Technicien ECR 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien ECR 2e degré, échelon B.

En plus des tâches dévolues au technicien ECR 1er degré, possède dans sa spécialité des connaissances et une expérience plus étendues lui permettant d'élaborer, d'utiliser des techniques nouvelles en débordant, le cas échéant, de sa spécialité. Est capable de consulter et d'exploiter les moyens documentaires existants. Prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien ECR 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien ECR 3e degré, échelon B.

En plus des tâches dévolues au technicien ECR 2e degré, est chargé, dans sa spécialité, de concevoir, de conduire et de coordonner des essais complexes. Est capable d'analyser les résultats, d'en tirer les conclusions et de faire des recommandations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

1. Chef de quart

Le chef de quart, en plus de ses responsabilités techniques, organise et contrôle des travaux effectués par des agents constitués en équipe de travail par roulement, travaux dont il assume également la responsabilité.

Il est classé comme suit :

- agent ECR 2e degré, échelon B, chef de quart : K 215 ;
- agent technique ECR, chef de quart : K 230 ;
- technicien ECR 1er degré, échelon A, chef de quart : K 250 ;
- technicien ECR 1er degré, échelon B, chef de quart : K 270.

Les chefs de quart peuvent être classés dans les coefficients supérieurs à 270 en fonction de leur technicité de base.

2. Responsable de quart

Le responsable de quart travaille en service continu et effectue seul, dans un laboratoire, l'analyse de produits lui permettant, sous sa responsabilité, de contrôler leur conformité avec les spécifications qui lui ont été indiquées.

Les agents, agents techniques et techniciens ECR K 185, K 200 et K 215, lorsqu'ils seront responsables de quart, seront classés au coefficient immédiatement supérieur à celui de leur niveau technique.

1. Ouvriers. - Employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise

Emplois K 130 et K 140

K 130 : Employé de service 1er degré.

K 130 : Manoeuvre.

Est chargé d'exécuter, selon des consignes précises et détaillées, des tâches élémentaires.

K 140 : Employé de service 2e degré.

K 140 : Ouvrier professionnel.

Est chargé d'exécuter, selon des consignes précises, des travaux simples.

Agents de maîtrise

Personnel d'encadrement qui exerce, en permanence, des fonctions de gestion, d'animation et de supervision sur du personnel relevant d'un coefficient inférieur. Possède les connaissances techniques au moins équivalentes à celles du personnel supervisé.

K 215 (1) : Agent de maîtrise 1er degré, échelon A.

K 230 (1) : Agent de maîtrise 1er degré, échelon B.

K 250 (1) : Agent de maîtrise 2e degré, échelon A.

K 270 (1) : Agent de maîtrise 2e degré, échelon B.

K 290 (1) : Agent de maîtrise 3e degré, échelon A.

K 310 (1) : Agent de maîtrise 3e degré, échelon B.

K 340 (1) : Agent de maîtrise 4e degré.

Techniciens. - Experts

Les personnels de coefficient K 310 qui assurent la responsabilité d'études et de projets comportant, éventuellement, l'animation d'une équipe et dont l'expertise est reconnue dans leur spécialité sont classés au coefficient K 340.

2. Ingénieurs et cadres

Sont ainsi désignés les collaborateurs occupant à titre permanent des fonctions qui sont situées hiérarchiquement au-dessus des techniciens et des agents de maîtrise et qui comportent, par délégation (voir article 33 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 et article 30 de l'accord professionnel du 4 juin 1976), l'exercice d'un commandement et/ou de responsabilités fonctionnelles.

Ces fonctions nécessitent soit une formation sanctionnée par un des diplômes définis par la loi du 10 juillet 1934 et le décret du 10 octobre 1937 ou par un diplôme des niveaux I et II de l'éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967), soit une compétence reconnue équivalente résultant des connaissances et de l'expérience acquises par les intéressés dans leurs activités professionnelles.

Le classement dans les positions repères, autres que la position I des ingénieurs et cadres diplômés ou non est effectué selon le critère des fonctions effectivement remplies. Celles-ci sont évaluées en tenant compte notamment de la compétence nécessaire à leur exercice, des responsabilités et de l'autonomie qu'elles comportent.

Les positions repères ne sont pas liées à des appellations structurelles (section, service, département, etc.), celles-ci variant suivant les entreprises et les établissements.

Les ingénieurs et cadres des positions III A (1er et 2e échelon), III B, III C ne peuvent pas avoir de commandements hiérarchiques permanent sur d'autres ingénieurs et cadres de même coefficient, sauf si ces derniers sont classés à ce niveau au titre de leur "spécialité".

Les ingénieurs et cadres "spécialistes" sont ceux qui, n'exerçant pas principalement de responsabilités de commandement ou de gestion, se voient confier dans le domaine de leur compétence des fonctions d'études, d'expertise ou de conseil.

Position I (290... 370).

Ingénieurs et cadres débutants engagés pour remplir une fonction d'ingénieur ou de cadre et n'ayant pas encore acquis une expérience qui leur permette d'accéder aux autres positions repères attribuées aux ingénieurs et cadres confirmés.

Sont classés dans cette position les ingénieurs et cadres titulaires :

- d'un diplôme d'ingénieur défini par la loi du 10 juillet 1934 et le décret du 10 octobre 1937 ;
- d'un diplôme des niveaux I et II de l'éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967).

Position II (380... 450)

Ingénieurs et cadres expérimentés qui assument effectivement sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique :

- soit la mise en oeuvre, la coordination ou le contrôle de moyens concourant à la réalisation des missions qui leur sont confiées (cette fonction n'entraîne pas obligatoirement un commandement effectif);
- soit la mise en pratique d'une technicité confirmée dans une spécialité donnée.

Sont normalement classés dans cette position repère :

- les ingénieurs et cadres ayant acquis l'expérience nécessaire, soit en position I à l'intérieur de l'entreprise, soit dans une autre entreprise ;
- les techniciens et agents de maîtrise ayant une compétence reconnue équivalente et qui remplissent effectivement une fonction de cadre.

Position III A 1er échelon 460, 2e échelon 560

Ingénieurs et cadres qui exercent des fonctions dont les responsabilités comportent une certaine autonomie.

Ils assument soit le commandement de collaborateurs dont ils orientent, coordonnent et contrôlent les activités, soit des fonctions de gestion de même importance.

Les spécialistes classés dans cette position exercent des fonctions qui exigent des connaissances spécifiques approfondies.

Le classement dans le 2e échelon dépend de l'importance des fonctions, du niveau des responsabilités, d'expérience acquise et de compétence reconnue.

Position III B (660)

Ingénieurs et cadres qui assument dans le cadre d'une large délégation d'autorité la charge d'une structure généralement complexe. Ces fonctions entraînent des responsabilités importantes de commandement et/ou de gestion.

Spécialistes ingénieurs et cadres dont les fonctions exigent :

- la maîtrise tant théorique que pratique du domaine technique ou spécialisé dans lequel s'exercent leurs activités ;
- une large autonomie dans leurs travaux et dans l'exercice des responsabilités en découlant à l'intérieur de la structure dont ils font partie ;
- une compétence reconnue à l'intérieur de l'entreprise et/ou à l'extérieur de celle-ci.

Position III C (770)

Ingénieurs et cadres qui assument dans le cadre d'une très large délégation d'autorité la charge d'une structure généralement complexe. Ces fonctions entraînent des responsabilités de commandement et/ou de gestion plus importantes que celles de la position précédente.

Cette position est également ouverte aux spécialistes ingénieurs et cadres en fonction du degré de compétence, d'autonomie et de notoriété exigé par leurs hautes responsabilités.

Position supérieure (880)

Les postes compris dans cette position comportant de très larges initiatives et responsabilités, leur existence ne se justifie que par la valeur technique élevée exigée par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement, la nécessité d'une coordination entre plusieurs structures complexes.

Ingénieur de recherches (290... 550)

Ingénieur ou technicien dont le travail principal consiste à effectuer les recherches de produits nouveaux ou la détermination des causes ignorées ou peu connues de phénomènes existants, en vue soit de la fabrication de produits nouveaux et de procédés nouveaux de fabrication de produits anciens, soit de découvrir de nouvelles méthodes de contrôle, d'analyse ou d'essai. Il peut suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit nécessairement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services. Il détermine les moyens à mettre en oeuvre pour améliorer les fabrications ou augmenter la productivité de l'entreprise sans que cela ait nécessairement une répercussion immédiate sur la technique et sur la production de celle-ci.

Indépendamment de la progression garantie par les coefficients ci-dessus, les ingénieurs de recherches pourront, en fonction des compétences particulières qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs travaux, bénéficier, sans relation avec le niveau hiérarchique de l'encadrement, de tous les coefficients de la présente convention annexe.

(1) Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

SECTION 5

Avenant : Accord du 19 juin 1995 relatif à la sécurité dans les établissements pétroliers

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le texte ci-joint " Etablissements pétroliers et sécurité " est annexé à la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985.

ART.
2

Le présent accord entrera en vigueur 6 mois après sa signature.

ART.
3

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires avaient pour effet de remettre en cause tout ou partie du texte ci-joint, l'U.F.I.P. et les organisations syndicales signataires devraient se réunir, dans les meilleurs délais, pour examiner la situation ainsi créée.

ART.
4

Par dérogation aux dispositions de l'article 103 de la CCNIP, le présent accord pourra être dénoncé, avec un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'[article L. 132-8 du code du travail](#).

ART.
5

L'UFIP et les organisations syndicales signataires conviennent de la création d'une commission paritaire nationale " Sécurité dans les établissements pétroliers " qui assurera annuellement le suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Cette commission sera également chargée d'examiner une synthèse des enseignements tirés des accidents/incidents affectant la branche professionnelle et des innovations en matière de sécurité.

Elle sera composée de représentants patronaux et de 4 représentants par organisation syndicale représentative.

L'UFIP assumera la charge du secrétariat de la commission.

ART.
6

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément à l'[article L. 133-8 du code du travail](#).

ART.
7

Conformément aux dispositions des articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

SECTION 6

Avenant : Lettre d'adhésion du 1er février 2007 de la FNIC-CGT à l'accord du 18 décembre 2003 « Établissements pétroliers et sécurité »

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 1er février 2007.

La FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75730 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons de l'adhésion de la fédération nationale des industries chimiques CGT à l'accord du 18 décembre 2003, intitulé « Établissements pétroliers et sécurité » et faisant avenant à l'accord du 19 juin 1995, dont notre organisation syndicale est signataire.

Nous vous prions de recevoir, monsieur, nos respectueuses salutations.

Le secrétaire fédéral

Avenant : Avenant du 29 mars 2004 relatif aux mises à la retraite

Source officielle Légifrance

ART.

La [loi n° 2003-775 du 21 août 2003](#) portant réforme des retraites est venue modifier les conditions dans lesquelles un employeur pouvait procéder à la mise à la retraite d'un salarié.

En application de l'article 16 de la loi susvisée ([art. L. 122-14-13 du code du travail](#)), la mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur n'est possible que si le salarié atteint l'âge de 65 ans. Toutefois, cet article donne la faculté aux partenaires sociaux de déterminer, par accord de branche étendu, les contreparties en termes d'emploi ou de formation à l'abaissement de cet âge dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Conscientes de la nécessité de mettre en place un dispositif conventionnel visant à permettre :

-d'une part, la souplesse indispensable à la transition entre le système précédent issu de la [loi n° 1987-588 du 30 juillet 1987](#) et le régime résultant de la loi du 21 août 2003 susvisée ;

-d'autre part, le bénéfice, pour les salariés, et notamment pour ceux qui auront transmis l'historique de leur carrière à leur employeur, des possibilités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur avant l'âge de 65 ans.

Avec l'objectif de promouvoir la formation des jeunes générations, le développement personnel des salariés de l'industrie, notamment les plus âgés, et l'emploi dans l'industrie pétrolière.

Et dans la perspective de l'amélioration des conditions de travail donc de l'amélioration de la sécurité des salariés, du rééquilibrage de la pyramide des âges, de la mixité à l'embauche et de l'adaptation de l'emploi au vieillissement de la population ainsi qu'aux handicaps susceptibles de survenir.

Les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, accompagner les départs à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés de dispositions adaptées.

ART.**10**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires sont convenues de se réunir au cours du second semestre de la 3e année d'application pour faire un bilan de son fonctionnement.

Fait à Paris, le 29 mars 2004.

ART.**1er**

L'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié remplissant les conditions définies aux articles 2 b ou 3 selon le cas doit lui notifier son intention 6 mois avant la date de mise à la retraite. Cette mise à la retraite ne peut être finalisée qu'après échange de vues avec le salarié. A la demande de ce dernier, cet échange pourra prendre la forme d'un entretien qui se tiendra dans le mois suivant cette notification et au cours duquel il pourra faire valoir auprès de l'employeur sa situation, particulièrement au regard de son taux de remplacement qui est un élément privilégié de l'appréciation. L'employeur prendra sa décision définitive de manière pleinement éclairée au vu de l'ensemble des éléments discutés et notifiera celle-ci 15 jours après l'entretien et au moins 3 mois avant la date de départ effective. Le délai total peut être ramené à 3 mois maximum lorsque le salarié souhaite, dans l'hypothèse d'une mise à la retraite, un départ plus rapide.

ART.
2

a) Il est rappelé que, conformément à la loi du 21 août 2003 susvisée, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge prévu au premier alinéa de l'[article L. 351-1 du code de la sécurité sociale](#), peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite résulte du bénéfice de tout avantage de préretraite défini dans l'entreprise antérieurement à la date de publication de ladite loi.

Les dispositions du présent accord sont sans effet sur les avantages de préretraite visés ci-dessus.

b) L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions visées à l'article 5 du présent accord.

ART.
3

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions visées aux articles [L. 351-1-1-1](#) et [L. 351-1-3](#) du code de la sécurité sociale dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions visées à l'article 5 du présent accord.

ART.
9

Conformément aux dispositions des articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément à l'[article L. 133-8 du code du travail](#).

ART.
8

Le présent accord est intégré à la convention collective selon les modalités suivantes :

(voir ces textes)

ART.
8
bis

Le présent accord est intégré à la convention collective selon les modalités suivantes :

(voir ces textes)

ART.
4

Les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans inscriront chaque année au plan de formation et engageront des actions de formation destinées plus spécifiquement aux salariés âgés de plus de 45 ans. Les salariés concernés bénéficieront d'un entretien spécifique pour construire un programme adapté à la poursuite de leur carrière.

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient prioritairement des dispositions de l'article 829 de la CCNIP.

L'UFIP engagera dans les 6 mois suivant la publication de la loi sur la formation professionnelle une négociation pour en définir les modalités d'application propres à la branche.

ART.
5

Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite avant 65 ans dans les conditions prévues aux articles 2-b et 3 du présent accord s'engagent pour chaque mise à la retraite à l'une des mesures suivantes :

- conclure un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclure un contrat d'apprentissage ;
- conclure un contrat de qualification jusqu'au 1er octobre 2004 ou, à compter de cette date, tout contrat équivalent permettant une formation en alternance.

Le recours aux contrats d'apprentissage ou de formation en alternance s'inscrit dans une perspective d'embauche ou de qualification, notamment par la conclusion de contrats à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée, le contrat d'apprentissage, de qualification, ou équivalent, visé ci-dessus, doit être conclu dans le délai de 1 an avant la date de notification de la décision de mise à la retraite ou dans les 3 mois suivant la date de fin du contrat de travail.

La mise en oeuvre de ces mesures a lieu au sein de l'entreprise à laquelle le salarié mis à la retraite appartient ou des entreprises du même groupe qui appliquent la CCNIP.

Le nombre d'embauches en contrats à durée indéterminée résultant de la combinaison des différentes mesures ci-dessus doit représenter au moins 20 % des mises à la retraite au titre des articles 2-b et 3 ; ce taux est porté à 25 % lorsque l'entreprise considérée appartient à un groupe employant plus de 1 000 salariés, étant précisé que cet effectif doit être apprécié dans les entreprises du groupe qui appliquent la CCNIP.

ART.
6

Pour les salariés mis à la retraite dans les conditions prévues aux articles 2-b et 3 ci-dessus, la formule de calcul de l'indemnité de mise à la retraite fixée à l'article 313-b de la CCNIP est complétée comme suit :

- dans tous les cas, le salarié perçoit une majoration de l'indemnité de mise à la retraite, prévue à l'article 313-b alinéa 1 ou 2 (selon le cas) de la CCNIP égale à 20 % de celle-ci ;
- dans l'hypothèse où le salarié a procédé, au cours de sa carrière, au rachat de trimestres de cotisations au régime général de sécurité sociale pour l'assurance vieillesse au titre de l'[article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale](#), l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 313-b, alinéa 1 ou 2 (selon le cas), est majorée de 5/10 de mois de salaire de référence plafonné à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale par trimestre racheté. Le montant de cette majoration ne peut excéder le plafond annuel de la sécurité sociale de l'année de mise à la retraite.

Le salaire de référence visé ci-dessus est calculé conformément à l'article 311-c de la CCNIP.

ART.
7

La commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières procède à une étude périodique des conditions d'application du présent accord ; elle reçoit communication des statistiques concernant les mises à la retraite prévues aux articles 2-b et 3 et la réalisation des contreparties prévues aux articles 4 et 5.

Une fois par an, le chef d'entreprise présente lors de la réunion annuelle obligatoire de négociation sur les salaires et l'emploi la situation d'application du présent accord (nombre de mises à la retraite et contreparties réalisées ou comptabilisées d'avance).

Deux fois par an, le chef d'établissement présente lors d'une réunion de la commission formation-emploi un état des lieux de l'application des articles 2-b et 3 du présent accord (nombre et types des contreparties réalisées prévues à l'article 5 par établissement de réalisation ou comptabilisées d'avance dans l'établissement).

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat réalisé en contrepartie de son départ, en communiquant le nom du salarié embauché, si celui-ci ne s'y oppose pas, ou son identification codée.

Avenant : Accord du 16 janvier 2006 relatif aux opérations d'avitaillement

Source officielle Légifrance

ART. 4

Lorsque, sur un aéroport, l'entité juridique assurant les opérations d'avitaillement (GIE, établissement...) est constituée de salariés relevant du champ d'application de la CCNIP, et que l'effectif de ces salariés n'atteint pas le seuil légal de mise en place d'un CHSCT mais est au moins égal à 11 (seuil retenu par l'[article L. 421-1 du code du travail](#) pour la mise en place de délégués du personnel), un CHSCT de type conventionnel est créé, selon des modalités définies par un accord collectif conclu au niveau de l'entité juridique concernée.

Ce CHSCT de type conventionnel bénéficie des prérogatives prévues par la loi pour les CHSCT de droit commun, ainsi que de celles nées de l'accord de branche du 19 juin 1995 intitulé " Etablissements pétroliers et sécurité " et de son avenant du 18 décembre 2003. De plus, le volume d'heures de délégation, fixé à 2 heures par mois pour chacun des 2 délégués à l'article 17.1 de l'avenant du 18 décembre 2003 précité, est porté à 4 heures par mois et par délégué afin de prendre en compte les spécificités des fonctions d'avitaillement en matière de sécurité.

Le CHSCT, créé par le présent article, a vocation à se saisir de l'ensemble des thèmes d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour le personnel et le site d'avitaillement concernés ; l'accord collectif visé au 1er alinéa du présent article devra donc instaurer la compétence territoriale sur ledit site d'avitaillement du CHSCT conventionnel ainsi créé.

ART. 5

Les parties signataires constatent que l'élaboration et le respect des normes de sécurité relatives aux opérations d'avitaillement ne sont pas de la seule responsabilité des entreprises pétrolières, mais relèvent de celle de l'ensemble des intervenants dans ce type d'opérations, au rang desquels figurent également les compagnies aériennes et les plates-formes aéroportuaires.

Par conséquent, tant pour réaffirmer leur haut niveau d'exigence en matière de sécurité que pour donner toute leur portée aux mesures adoptées à cet effet par l'industrie pétrolière, les parties signataires conviennent de la nécessité d'informer la direction générale de l'aviation civile du contenu de cet accord, des débats qui ont conduit à son élaboration et des objectifs qu'il reflète ; elles décident d'accomplir cette démarche conjointement, en la forme d'une délégation mixte composée de représentants de chaque organisation syndicale et de représentants de l'UFIP et de ses entreprises adhérentes.

Pour plus d'efficacité, il est convenu que cette démarche auprès de la DGAC aura lieu après une réunion de la commission sécurité de la branche comportant à son ordre du jour l'examen de la sécurité des opérations d'avitaillement, afin de disposer d'une synthèse des préoccupations détectées.

ART. 6

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf si ce dernier est plus favorable.

ART.
7

Conformément aux dispositions de l'[article L. 132-2-2-IV 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 déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) 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.

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément à l'[article L. 133-8 du code du travail](#).

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, avec un effet rétroactif au 1er juillet 2004 pour les dispositions des articles 1er et 2 (1).

Fait à Paris, le 16 janvier 2006.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs ; il ne pourra être applicable aux entreprises non adhérentes à un syndicat signataire qu'à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord (arrêté du 17 juillet 2006, art. 1er).

ART.
2

Chaque avitailleur appelé à exécuter les opérations spécifiques d'avitaillement définies à l'article 1er des présentes doit être dûment formé et habilité à cette fin :

- la formation de l'avitailleur doit être assurée par un formateur compétent, qu'il s'agisse d'un membre du personnel de la compagnie aérienne, d'un membre de l'encadrement de la compagnie pétrolière ou d'un avitailleur expérimenté désigné par l'encadrement ; l'encadrement doit s'assurer que l'action de formation a été menée à bonne fin et a atteint ses objectifs ;

- la procédure d'habilitation doit décrire explicitement les opérations spécifiques d'avitaillement couvertes ; l'habilitation est décernée par l'employeur après avis éventuel de la (des) compagnie(s) aérienne(s) concernée(s) par ces opérations spécifiques.

Chaque avitailleur ainsi habilité bénéficie d'une prime mensuelle, dite " prime pour opérations spécifiques d'avitaillement ".

Le montant de cette prime est égal à 10 points mensuels du barème des appointements de la branche, points de majoration conventionnelle inclus.

Cette prime, qui vient reconnaître la compétence mise en oeuvre dans ces opérations spécifiques d'avitaillement, cesse d'être versée si l'avitailleur vient à perdre toute habilitation correspondante.

ART.
3

Tout salarié ayant depuis 3 ans ou plus la classification K 185 - avitailleur d'aéronefs - échelon A, de la filière " transports " du secteur d'activité " exploitation " de la classification des emplois de la CCNIP en date du 5 mars 1993, verra sa situation examinée : le salarié concerné pourra alors bénéficier d'une progression à l'échelon B (classification K 200) sous réserve de l'analyse favorable de ses compétences techniques et de son aptitude au travail en équipe.

Cette disposition ne porte pas préjudice à des dispositions plus favorables existant en entreprise à la date de mise en oeuvre des présentes, ou qui viendraient à y être adoptées.

ART.

Les parties signataires souhaitent en premier lieu, par cet accord, prendre en compte un certain nombre de développements récents du métier d'avitailleur, en y apportant une reconnaissance appropriée.

Les parties signataires entendent également réaffirmer l'importance des règles de sécurité relatives aux opérations d'avitaillement et renforcer la participation du personnel dans la définition et le suivi de la mise en oeuvre de ces règles.

Les parties signataires veulent par ailleurs marquer par les présentes toute l'importance que revêt pour l'industrie pétrolière la bonne exécution des prestations d'avitaillement, dans le contexte d'un marché hautement concurrentiel pour l'ensemble des intervenants, c'est-à-dire les entreprises pétrolières, les compagnies aériennes et les aéroports.

Les parties signataires entendent enfin souligner que le métier d'avitailleur correspond strictement aux opérations d'avitaillement des aéronefs à partir d'installations locales ou extérieures ; que l'exercice de ce métier doit obligatoirement s'accomplir dans le strict respect des normes de sécurité en la matière ; que chaque avitailleur doit disposer d'une formation appropriée à l'exécution de sa tâche, comportant une formation initiale théorique et pratique ainsi que des sessions périodiques de recyclage ; et que le recours au tutorat (ou compagnonnage), selon un processus d'habilitation des tuteurs, est de nature à conférer toute leur efficacité aux actions de formation.

L'évolution récente des opérations d'avitaillement, dictée notamment par l'apparition de nouvelles technologies et de nouveaux types d'avion, a conduit les compagnies aériennes à requérir des entreprises pétrolières des prestations complémentaires, communément dénommées " services additionnels ".

L'exécution de certaines de ces prestations complémentaires requiert et met en oeuvre des qualifications qui n'entrent pas dans le périmètre traditionnel du métier d'avitailleur : les prestations complémentaires présentant cette caractéristique sont dénommées par les présentes " opérations spécifiques d'avitaillement " et sont définies comme celles nécessitant :

- la conversion d'unités métriques en gallons ou en livres - ou réciproquement - ainsi que toutes les opérations élémentaires en découlant ;

- ou bien des calculs d'équilibrage en volume des réservoirs, ainsi que toutes les opérations élémentaires en découlant.

Les opérations d'ordre de début et de fin de plein, ainsi que toutes les procédures adéquates, doivent faire l'objet d'un document écrit remis à l'avitailleur.

Avenant : Accord du 9 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, confirment 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.

Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement et l'amélioration des lois et accords suivants :

- loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les parties signataires soulignent que :

- le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; 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 oeuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ), mis en place par le titre II de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004, sera associé à la mise en oeuvre du présent accord, notamment pour proposer à la CPNE (1) les mesures nécessaires afin de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers de la branche ;
- les obstacles à l'égalité professionnelle relèvent pour partie de représentations socioculturelles relatives aux hommes et aux femmes qui dépassent le cadre du milieu professionnel ; pour mettre en oeuvre cet accord, les acteurs concernés rompront avec ces représentations socioculturelles, afin de promouvoir l'égalité de traitement entre tous les salariés, cela sous la responsabilité de l'employeur ;
- la mise en oeuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
- la responsabilité première de la mise en oeuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui y associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte de ses objectifs ;
- la mise en oeuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, 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 de chacun des sexes (homme et femme) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle ;
- les dispositions prévues par le présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue de l'égalité professionnelle entre les salariés ; cette recherche de l'égalité de traitement devra en effet se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, sur toutes les composantes de la vie sociale de l'entreprise, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail.

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières.

ART.

1.1

Des stéréotypes culturels ou des représentations socioculturelles peuvent constituer des freins au développement de l'égalité professionnelle, et notamment à l'ouverture aux femmes de l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.

Même si cette situation a de multiples causes historiques et sociologiques dépassant largement le cadre de l'industrie pétrolière, les entreprises de la branche mettront en oeuvre les moyens nécessaires pour rompre avec ces stéréotypes et ces représentations.

ART.**1.2**

Les entreprises de la branche organiseront des actions de formation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles portant sur l'image de chacun des sexes dans le milieu professionnel et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers cette négociation.

Ensuite, le suivi de la mise en oeuvre du présent accord, notamment à travers les statistiques communiquées aux instances représentatives du personnel, permettra à l'employeur d'adapter et/ou d'amplifier l'effort de communication décrit à l'alinéa précédent. Dans l'ensemble des actions décrites au présent titre, l'employeur, dans le cadre de ses responsabilités, sensibilisera et informera tout particulièrement les personnels d'encadrement et de supervision, lesquels, par leur adhésion sans réserve aux objectifs du présent accord, sont des acteurs essentiels à la réussite effective de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

ART.**2.1**

Les parties signataires affirment leur volonté de voir respecter les principes dégagés par :

— les articles du code du travail et du code pénal définissant et sanctionnant les différentes formes de discrimination, directe (1) ou indirecte (2) , et de harcèlement moral ou sexuel (3);

— l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 relatif au harcèlement et la violence au travail.

Les parties signataires considèrent que le strict respect de ces principes est nécessaire tant pour préserver la dignité des salariés et la qualité de leur environnement de travail que pour poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle visé par le présent accord.

(1) Discrimination directe : situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (cf. [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er](#)).

(2) Discrimination indirecte : disposition, critère ou pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés (dans la définition de la discrimination directe), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(3) Harcèlement moral et sexuel : tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés (dans la définition de la discrimination directe) et tout agissement à connotation sexuelle subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

ART.**2.2**

Les entreprises de la branche s'engagent à combattre la discrimination et le harcèlement, et notamment à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de discrimination ou de harcèlement a été porté à leur connaissance.

Les entreprises de la branche mèneront à intervalles réguliers des actions de prévention contre la discrimination et le harcèlement, notamment en informant et sensibilisant l'ensemble des salariés sur ces deux thèmes, ainsi que sur leurs effets négatifs quant à l'égalité professionnelle.

L'attention du personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que la discrimination englobe le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant relaté de bonne foi une pratique de discrimination ou de harcèlement supposé.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une enquête immédiate ; tout collaborateur impliqué dans une telle enquête, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel dans les conditions prévues par la loi.

ART.**3.1**

Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers.

L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

ART.

3.2

Les parties signataires réaffirment leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination dans le processus de recrutement. Les parties signataires mettent l'accent sur la nécessité d'englober dans cette lutte les cas de discriminations cumulées, c'est-à-dire les cas où la personne considérée présente deux ou plusieurs caractéristiques dont chacune est, à elle seule, susceptible d'entraîner une discrimination.

Afin d'assurer à l'ensemble des candidats l'égalité d'accès à l'emploi, le recrutement doit être fondé sur les qualifications de chaque candidat, en rapport avec les capacités professionnelles requises par le poste considéré.

ART.

3.3

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes embauchés doit tendre, à qualifications équivalentes, vers une répartition hommes-femmes reflétant celle des taux de sortie des filières de formation commerciales, scientifiques et technologiques, dans le cadre de l'objectif de mixité des métiers considérés.

Le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation) doit s'effectuer, en termes de répartition hommes-femmes, sur une base analogue à celle décrite à l'alinéa précédent.

ART.

3.4

Les offres d'emploi à usage externe et les descriptions de poste ou de fonction à usage interne sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les hommes et les femmes. Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

ART.

3.5

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

Ce processus est présenté à chaque candidat de manière transparente.

L'employeur, s'il fait appel au concours de cabinets de recrutement externes, veille à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

ART.

3.6

Le recrutement est conduit par des équipes mixtes dès lors que la taille de l'entreprise le permet.

Le personnel en charge du recrutement fait l'objet d'actions de sensibilisation et d'information sur les thèmes d'égalité professionnelle et de diversité, sur les clauses du présent accord ainsi que sur les dispositions légales en matière de non-discrimination.

ART.

3.7

Les instances représentatives du personnel sont informées sur le processus de recrutement de l'entreprise, dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, puis lors de chaque modification significative de ce processus.

L'employeur fournit au moins une fois par an, au CE ou au CCE le cas échéant, dans le cadre du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, des informations chiffrées permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

A cette occasion, employeur et représentants du personnel débattent d'objectifs de mixité, du volume de candidatures masculines et féminines et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes de certains métiers.

ART.

4.1

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cette fin, les entreprises de la branche faciliteront l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible : plus spécifiquement, l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne devront pas comporter d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes ; l'ergonomie des postes sera étudiée de telle manière qu'elle permette l'accès de tous les postes aux hommes comme aux femmes.

Les parties signataires soulignent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés relatifs à ces métiers.

ART.

4.2

L'OPMQ établira un répertoire des métiers de la branche conforme à l'objectif de mixité, tant dans l'intitulé des métiers, qui devra être systématiquement féminisé, que dans la description de leur contenu, qui devra être neutre au regard du sexe.

L'OPMQ identifiera, par la cartographie des métiers de la branche, les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif ; cette cartographie comportera une pyramide des âges par métier et par sexe.

L'OPMQ pourra proposer à la CPNE des objectifs de mixité par métier.

Par une mise à jour régulière de la cartographie quantitative des métiers de la branche, les travaux menés par l'OPMQ apporteront à la CPNE les données chiffrées lui permettant de suivre l'évolution de la mixité de ces métiers.

ART.

4.3

En prenant en compte les recommandations de la CPNE en matière d'objectifs de mixité par métier, la branche et les entreprises de la branche — notamment celles qui envisagent de procéder à un nombre significatif d'embauches à court ou moyen terme — développeront des actions de communication sur l'image des métiers au sein desquels il existe un fort déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Ces actions de communication, qui pourront se déployer notamment en direction du monde éducatif, des CIDJ (centres d'information et de documentation de la jeunesse), lors des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, viseront à informer largement, au plus près du terrain, enseignants, élèves et familles pour les guider dans leurs choix d'orientation.

ART.

4.4

La branche et les entreprises de la branche mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement (établissements scolaires et universitaires, grandes écoles, centres de formation en alternance) pour favoriser les objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des métiers prévus au présent accord.

A ce titre, lorsque les entreprises disposent de relations privilégiées avec des établissements d'enseignement, elles veilleront par tous moyens à favoriser la mixité de leurs étudiants, par exemple en fournissant des objectifs chiffrés d'embauche par sexe.

ART.

4.5

Les entreprises développeront l'égalité professionnelle dans les stages en entreprise et dans les différents dispositifs de formation en alternance.

ART.

4.6

Les entreprises adapteront les lieux de travail pour recevoir des salariés des deux sexes.

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à mener une vie privée, familiale et sociale, en parallèle avec sa vie professionnelle.

A cette fin, les parties signataires entendent donner à chaque salarié la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle, de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités, tant professionnelles que personnelles.

L'employeur doit ainsi rechercher, en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en oeuvre des dispositifs d'horaire variable, de temps partiel choisi...

L'employeur doit, à cette fin, développer des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en oeuvre de services multi-entreprises.

Lorsque l'organisation de l'activité le permet, l'employeur met en place une certaine flexibilité dans la gestion de l'horaire de travail du salarié ; cette flexibilité doit s'entendre comme une souplesse pour le salarié dans la gestion de son temps de travail.

a) Horaires de travail

L'employeur développe la mise en place de dispositifs d'horaires flexibles individualisés, comportant une plage fixe commune à l'ensemble des salariés de l'entité (1) concernée et une ou plusieurs plages modulables par chaque salarié.

L'employeur consulte les institutions représentatives du personnel compétentes sur les dispositifs d'horaire flexible individualisé envisagés.

Dans la mise en oeuvre de telles dispositions, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique.

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 des dispositions propres à l'établissement.

Dans le cas où un horaire flexible individualisé a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes dudit horaire pour y organiser les réunions.

La durée quotidienne maximale 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.

La mise en oeuvre des dérogations prévues par le code du travail ou par la convention collective nationale de l'industrie du pétrole s'effectue dans le respect par l'employeur des dispositions légales de consultation des instances représentatives du personnel.

L'employeur ne prend pas en compte le « présentéisme » (2), notamment pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière.

b) Recours ponctuel au travail à domicile

Sur demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'employeur, l'entreprise met à disposition du salarié des outils de travail mobiles lui permettant d'effectuer temporairement son travail à domicile lorsque des circonstances particulières entraînent son absence du lieu de travail.

c) Temps partiel

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande ; en pareil cas, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est réduite au prorata de son temps de travail.

Ce passage du salarié sur un régime de travail à temps partiel fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail conclu pour une durée initiale fixée et au plus égale à 24 mois ; cet avenant sera, si les parties en conviennent, renouvelé à expiration par périodes successives d'une durée égale à celle de la période initiale, sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions de l'alinéa suivant.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

Le passage d'un salarié à temps partiel ne doit pas constituer une entrave au développement de ses qualifications et à son déroulement de carrière.

(1) Il peut s'agir de l'entreprise ou de l'établissement, mais également d'un périmètre restreint à une fraction de l'entreprise ou de l'établissement.

(2) « 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.

ART.**5.3**

L'employeur cherche à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, conformément à l'article 10.4 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ces services sont adaptés à l'effectif en nombre et en composition.

A cette fin, l'employeur s'engage à étudier la possibilité, en tenant compte des prérogatives légales des instances représentatives du personnel en la matière :

- de développer des actions coordonnées avec le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ;
 - de conclure des partenariats avec les collectivités locales, ou d'agir en liaison avec elles ;
 - de s'associer à d'autres employeurs pour mettre en oeuvre des services multi-entreprises,
- en examinant la possibilité d'apporter son soutien financier et/ou organisationnel aux solutions retenues.

Peuvent figurer parmi les services au personnel les plates-formes d'informations et de services pour l'aide dans toutes les démarches de la vie quotidienne (accessibles par téléphone, par intranet ou par guichet sur site).

Suivant les caractéristiques des sites, et en cas de carence de fourniture des services adéquats par les collectivités locales, l'employeur étudiera la possibilité, en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, de mettre en place des services d'aide à la garde des enfants adaptés à l'effectif en nombre et en composition.

Les parties signataires rappellent à cet égard le rôle essentiel et les prérogatives des comités d'entreprise ou d'établissement en matière d'aide aux parents, notamment pour la garde, l'éveil et les vacances des enfants.

Dans la mise en oeuvre des dispositions du présent article relatives aux enfants, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique, pouvant aller jusqu'à une priorité d'accès.

ART.**5.4**

Afin de contribuer à la réduction du coût et de la fatigue associés au trajet des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, l'employeur :

- intervient auprès des pouvoirs publics concernés pour la mise en place d'un réseau de transports collectifs adaptés aux besoins des salariés ;
- si le réseau de transports collectifs reste insuffisant, et si l'effectif de l'établissement et l'organisation de l'activité le permettent, développe des moyens de transport spécifiques à l'entreprise et/ou des dispositifs facilitant le covoiturage : à titre d'exemple, l'employeur peut mettre à disposition des salariés sur le réseau intranet de l'entreprise un outil de recherche d'un partenaire de covoiturage.

Au titre de la contribution patronale à l'effort de construction « 1 % logement », l'employeur s'engage à utiliser les ressources dont il dispose auprès des organismes habilités afin de réserver à l'intention des salariés des logements à proximité du lieu de travail.

ART.**6.1**

La parentalité se définit comme la condition de toute personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge.

L'employeur s'engage à respecter le principe selon lequel la parentalité n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

Pour accompagner la parentalité, le code du travail et la convention collective nationale de l'industrie du pétrole prévoient notamment différentes catégories de congé, pour lesquelles sont adoptées les dispositions particulières décrites aux articles du présent titre, en sus des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Durant les périodes de congé destinées à permettre ou à faciliter l'exercice de la parentalité, l'employeur doit veiller à maintenir un lien entre le salarié et l'entreprise, de manière à permettre la reprise ultérieure de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions. Ce lien doit s'exercer avec une périodicité et des moyens de communication appropriés à la situation et agréés par le salarié.

ART.
6.2

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

En l'absence d'accord déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé de maternité ou d'adoption, ou à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles du présent alinéa, cette rémunération est majorée, à la suite de ce congé :

- des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- ainsi que, dans le cas du congé de maternité, des augmentations de même nature perçues entre, d'une part, la date à laquelle la salariée a porté à la connaissance de l'employeur son état de grossesse et, d'autre part, la date de son départ en congé de maternité (1).

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariés en congé maternité un avantage lié à la naissance devant s'appliquer de plein droit aux salariés en congé d'adoption (arrêté du 12 octobre 2009, art. 1er).

ART.
6.3

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les salariés ayant 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la naissance bénéficient du maintien de leur salaire par l'employeur, sous déduction du montant des indemnités journalières « paternité » versées par la sécurité sociale :

- dès la date de prise d'effet du présent accord, pendant les 6 premiers jours du congé de paternité ;
- à compter du 1er janvier 2011, pendant les 11 premiers jours du congé de paternité.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

ART.
6.4

A l'issue du congé parental d'éducation, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Au départ en congé parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que :

- d'une part, soient exposées au salarié les modalités de ce congé ;
- d'autre part, l'employeur et le salarié puissent déterminer conjointement la manière dont sera maintenu le lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité ainsi qu'à son orientation professionnelle.

ART.
6.5

[L'article 511 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole](#) est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Hospitalisation

1. En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié, il sera accordé au salarié, suivant certificat médical d'hospitalisation et sous réserve de vérifications d'usage :

— des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;

— des absences autorisées payées pouvant aller, sur demande du salarié, jusqu'à 3 demi-journées durant chaque semaine d'hospitalisation, ainsi que durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation.

2. La disposition du point 1 ci-dessus sera étendue au salarié dont le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin est hospitalisé, en cas de présence au foyer d'un enfant mineur.

3. Le cumul des droits issus des dispositions des points 1 et 2 ci-dessus sera plafonné à 12 jours ouvrés d'absence autorisée payée par année civile et par salarié.

b) Enfant handicapé

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge effective, totale et permanente au sens du code de la sécurité sociale bénéficiera, quel que soit l'âge de l'enfant :

— l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de 5 jours d'absence autorisée payée ;

— l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives :

— d'un crédit de 18 demi-journées d'absence autorisée payée par an ;

— d'aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail. »

ART.
6.6

[L'article 516 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole](#) est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Il sera accordé au salarié, suivant certificat médical et sous réserve de vérifications d'usage, pour accompagner son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause, des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

b) L'employeur examinera également avec le salarié la possibilité pour ce dernier de passer à temps partiel et / ou d'utiliser un encours de compte épargne-temps ou un encours d'heures à compenser en temps.

c) A défaut de l'accord formel du salarié sur la mise en oeuvre de tout ou partie des possibilités décrites aux deux alinéas précédents, il sera accordé au salarié un " congé sans solde " pouvant atteindre 2 mois. Lorsque ce congé sera d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, l'employeur assurera sur la durée totale du congé le maintien d'une rémunération égale à 50 % de la rémunération du salarié.

d) Le congé visé à l'alinéa précédent pourra être cumulé avec les congés légaux visant un objectif similaire, tels que le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial, ou avec tout congé issu d'un dispositif légal qui viendrait se substituer aux congés précités. »

ART.
6.7

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Si les conditions visées à l'alinéa précédent ne peuvent être remplies, l'employeur examine, sur demande du salarié, les contraintes et frais supplémentaires de garde d'enfants engendrés par le départ en formation afin d'en prendre en charge tout ou partie, sur la base de pièces justificatives.

ART.**6.8**

La parentalité est prise en compte dans la détermination des aides à la mobilité géographique proposées le cas échéant par l'employeur aux salariés ; ainsi, à titre d'exemple :

- si l'employeur propose un barème d'aide au logement, ce barème sera modulé en fonction du nombre d'enfants à charge vivant au foyer familial ;
- si l'employeur propose un dispositif d'aide à la recherche de logement, ce dispositif intégrera les contraintes liées à l'éducation des enfants, telles que la proximité des établissements scolaires ;
- une assistance à la recherche d'emploi pourra être proposée au conjoint du salarié.

ART.**7.1**

Les parties signataires, conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, « réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur ».

ART.**7.2**

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dispose que la négociation salariale annuelle obligatoire de branche vise « à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ».

La négociation visée à l'alinéa précédent se déroule sur la base d'un rapport permettant un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés. Ce rapport comprendra notamment (1), pour chaque coefficient de la classification des emplois de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
 - le salaire de base mensuel moyen, toutes primes exclues, exprimé en indice (base 100 pour les hommes) ;
 - l'âge moyen ;
 - l'ancienneté moyenne dans le coefficient ;
 - la distribution des salariés, pour chaque coefficient, en fonction de l'écart entre leur salaire de base mensuel moyen et le salaire minimum de la convention collective pour le coefficient considéré ; cet écart est mesuré par tranches de 5 %.
- Il est rappelé que, par l'article 6 de l'accord salarial de branche signé le 27 novembre 2008, l'UFIP a recommandé à ses adhérents, dans le courant de l'année 2009 :
- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
 - de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes-femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
 - de définir et de mettre en oeuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise portant sur les exercices 2009 et 2010, pour atteindre l'égalité salariale hommes-femmes au plus tard le 31 décembre 2010.

(1) Sans préjudice des dispositions légales visant le cas échéant à définir le contenu de ce rapport.

ART.**8.1**

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment leur volonté que les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes de responsabilité.

Par-delà la mise en oeuvre effective de l'ensemble des dispositions du présent accord, l'employeur doit avoir pour objectif de promouvoir et de favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

- a) De nombreuses clauses du présent accord visent, directement ou indirectement, à améliorer les possibilités d'évolution de carrière des femmes ; ainsi, à titre de rappel ;
- les définitions de métiers et d'emplois ne doivent pas avoir pour objet ou pour conséquence d'écarter les femmes de certains d'entre eux (cf. titre IV) ;
 - les dispositions facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle doivent permettre aux femmes, comme aux hommes, d'assumer plus aisément leurs responsabilités professionnelles (cf. titre V) ;
 - la maternité, et plus généralement la parentalité, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés (cf. titre VI) ;
 - la formation professionnelle doit permettre aux femmes de développer leurs qualifications dans les mêmes conditions que les hommes (cf. titre IX) ;
 - le temps partiel, qui concerne souvent majoritairement le personnel féminin, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés concernés (cf. titre V).
- b) Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelles, la gestion des parcours professionnels (1) doit être fondée sur les qualifications de chaque salarié, en fonction des capacités professionnelles requises par les postes à pourvoir.
- c) L'employeur veille à promouvoir une même proportion d'hommes et de femmes, à qualifications et expériences équivalentes, au sein de la population globale hommes-femmes éligible à la promotion considérée ; si les effectifs concernés sont faibles, la période de référence prise en compte doit être suffisamment longue pour permettre d'établir une comparaison significative.
- d) L'employeur, dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise, fournit aux instances représentatives du personnel les statistiques relatives aux promotions par sexe.

(1)A l'instar du recrutement : cf. titre III des présentes.

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que « l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement » dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

a) Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ)

L'OPMQ, ayant identifié par la cartographie des métiers de la branche les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif, et ayant le cas échéant proposé des objectifs de mixité par métier (cf. titre IV des présentes), recommandera des actions de formation permettant de faciliter la poursuite de ces objectifs.

b) Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières (CPNE)

Sur la base des statistiques qu'elle reçoit chaque année, de l'UFIP et de l'OPCA (1) de la branche, sur la formation professionnelle au sein de la branche, la CPNE établit si nécessaire des recommandations sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

c) Droit individuel à la formation (DIF)

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ; la même disposition s'applique au congé de paternité.

d) Période de professionnalisation

Conformément à [l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004](#), font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation :

- les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ;
- les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel.

e) Retour d'un congé ou d'une absence de longue durée

L'employeur proposera si nécessaire à tout salarié de retour d'un congé ou d'une absence de longue durée une action de formation ou de remise à niveau adaptée et visant à faciliter la reprise de l'activité professionnelle, ainsi qu'un bilan de compétences.

f) Statistiques de suivi et information des instances représentatives du personnel

L'employeur fournit chaque année aux instances représentatives du personnel, dans le cadre de la consultation sur l'exécution du plan de formation, les statistiques relatives aux actions de formation par sexe, ainsi que les commentaires et analyses nécessaires pour le cas où les taux d'actions de formation suivies par les populations hommes et femmes différeraient au sein d'une population globale donnée.

Les statistiques visées à l'alinéa précédent incluent, par sexe, les actions de formation refusées au titre du DIF.

(1) Organisme paritaire collecteur agréé, en charge de la collecte des fonds de la formation professionnelle.

Pour assurer le suivi du présent accord au niveau de la branche, l'UFIP diffuse annuellement aux organisations syndicales représentatives un certain nombre d'informations relatives à la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche, analysée selon les paramètres définis au présent titre.

Ces informations, afin de permettre de mesurer l'évolution de cette situation comparée, sont présentées selon une approche triennale mettant en parallèle l'année écoulée et les 2 années précédentes.

a) Au moins 15 jours calendaires avant la réunion de septembre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les organisations syndicales représentatives reçoivent de l'UFIP un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche.

Ce rapport permet à la CPNE d'apprécier, par collègue, la situation respective des femmes et des hommes au regard des thèmes suivants :

- embauches en contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée ;
- départs de l'entreprise, en distinguant selon le motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
- actions de formation professionnelle, en distinguant selon les différents dispositifs de formation professionnelle disponibles ;
- classifications ;
- promotions ;
- travail en horaire posté ;
- travail à temps partiel ;
- congé de paternité ;
- absentéisme.

b) Au moins 15 jours calendaires avant la négociation annuelle de branche portant sur les salaires, les organisations syndicales représentatives reçoivent de l'UFIP un rapport sur la situation comparée des salaires effectifs des femmes et des hommes dans la branche ; ce rapport fournit les informations décrites au titre VII du présent accord.

La négociation salariale de branche prend explicitement en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
11.1

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 avis de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

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.

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément aux dispositions du code du travail.

(1) L'article 11-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 12 octobre 2009, art. 1er)

ART.
11.2

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.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

ART.
11.3

Les parties signataires considèrent que le présent accord contribue de manière importante à l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche.

ART.

Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la [convention collective nationale de l'industrie du pétrole](#) (CCNIP).

ART.
12.1

Il est créé dans la CCNIP un chapitre IX, intitulé « Egalité professionnelle », dont les dispositions transposent le contenu des titres I à XI des présentes, à l'exception de l'article 11.1.

La rédaction de ce chapitre IX figure en annexe I aux présentes.

ART.

Le présent accord constitue le premier volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle que les parties signataires entendent insérer dans la [convention collective nationale de l'industrie du pétrole](#). Il poursuit deux objectifs : arrêter les principes généraux de l'égalité professionnelle dans la branche et définir plus spécifiquement les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'UFIP s'engage à ouvrir dans un délai de 6 mois à compter de la signature des présentes une négociation portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap, deuxième volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle ; à l'issue de cette deuxième étape, les parties se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, pour procéder à un échange de vues sur les autres aspects de la diversité, constituant le troisième volet de l'égalité professionnelle, et pour définir un calendrier si nécessaire.

ART.

Ce chapitre de la [convention collective nationale de l'industrie du pétrole](#) reprend les termes des titres I à XI de l'accord de branche du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du... (1)

(1) Non encore étendu à la date de parution du Bulletin officiel.

ART.

Le présent accord constitue le premier volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle que les parties signataires entendent insérer dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole. Il poursuit deux objectifs : arrêter les principes généraux de l'égalité professionnelle dans la branche et définir plus spécifiquement les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'UFIP s'engage à ouvrir dans un délai de 6 mois à compter de la signature des présentes une négociation portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap, deuxième volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle ; à l'issue de cette deuxième étape, les parties se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, pour procéder à un échange de vues sur les autres aspects de la diversité, constituant le troisième volet de l'égalité professionnelle, et pour définir un calendrier si nécessaire.

ART.

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, confirment 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.

Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement et l'amélioration des lois et accords suivants :

- [loi du 9 mai 2001](#) relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- [loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- [loi du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les parties signataires soulignent que :

- le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; 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 oeuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ), mis en place par le titre II de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004, sera associé à la mise en oeuvre du présent accord, notamment pour proposer à la CPNE (1) les mesures nécessaires afin de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers de la branche ;
- les obstacles à l'égalité professionnelle relèvent pour partie de représentations socioculturelles relatives aux hommes et aux femmes qui dépassent le cadre du milieu professionnel ; pour mettre en oeuvre cet accord, les acteurs concernés rompront avec ces représentations socioculturelles, afin de promouvoir l'égalité de traitement entre tous les salariés, cela sous la responsabilité de l'employeur ;
- la mise en oeuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
- la responsabilité première de la mise en oeuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui y associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte de ses objectifs ;
- la mise en oeuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, 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 de chacun des sexes (homme et femme) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle ;
- les dispositions prévues par le présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue de l'égalité professionnelle entre les salariés ; cette recherche de l'égalité de traitement devra en effet se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, sur toutes les composantes de la vie sociale de l'entreprise, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail.

(1) Commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières.

ART.
901

Des stéréotypes culturels ou des représentations socioculturelles peuvent constituer des freins au développement de l'égalité professionnelle, et notamment à l'ouverture aux femmes de l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité. Même si cette situation a de multiples causes historiques et sociologiques dépassant largement le cadre de l'industrie pétrolière, les entreprises de la branche mettront en oeuvre les moyens nécessaires pour rompre avec ces stéréotypes et ces représentations.

ART.
902

Les entreprises de la branche organiseront des actions de formation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles portant sur l'image de chacun des sexes dans le milieu professionnel et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers cette négociation.

Ensuite, le suivi de la mise en oeuvre du présent accord, notamment à travers les statistiques communiquées aux instances représentatives du personnel, permettra à l'employeur d'adapter et/ou d'amplifier l'effort de communication décrit à l'alinéa précédent. Dans l'ensemble des actions décrites au présent titre, l'employeur, dans le cadre de ses responsabilités, sensibilisera et informera tout particulièrement les personnels d'encadrement et de supervision, lesquels, par leur adhésion sans réserve aux objectifs du présent accord, sont des acteurs essentiels à la réussite effective de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

ART.
903

Les parties signataires affirment leur volonté de voir respecter les principes dégagés par :

- les articles du code du travail et du code pénal définissant et sanctionnant les différentes formes de discrimination, directe (1) ou indirecte (2), et de harcèlement moral ou sexuel ;
- l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 relatif au harcèlement et la violence au travail.

Les parties signataires considèrent que le strict respect de ces principes est nécessaire tant pour préserver la dignité des salariés et la qualité de leur environnement de travail que pour poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle visé par le présent accord.

(1) Discrimination directe : situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(2) Discrimination indirecte : disposition, critère ou pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés (dans la définition de la discrimination directe), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(3) Harcèlement moral et sexuel : tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés (dans la définition de la discrimination directe) et tout agissement à connotation sexuelle subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant (cf. [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#), art. 1er).

ART.
904

Les entreprises de la branche s'engagent à combattre la discrimination et le harcèlement, et notamment à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de discrimination ou de harcèlement a été porté à leur connaissance.

Les entreprises de la branche mèneront à intervalles réguliers des actions de prévention contre la discrimination et le harcèlement, notamment en informant et sensibilisant l'ensemble des salariés sur ces deux thèmes, ainsi que sur leurs effets négatifs quant à l'égalité professionnelle.

L'attention du personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que la discrimination englobe le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant relaté de bonne foi une pratique de discrimination ou de harcèlement supposé.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une enquête immédiate ; tout collaborateur impliqué dans une telle enquête, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel dans les conditions prévues par la loi.

ART.
905

Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers.

L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

ART.
906

Les parties signataires réaffirment leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination dans le processus de recrutement.

Les parties signataires mettent l'accent sur la nécessité d'englober dans cette lutte les cas de discriminations cumulées, c'est-à-dire les cas où la personne considérée présente deux ou plusieurs caractéristiques dont chacune est, à elle seule, susceptible d'entraîner une discrimination.

Afin d'assurer à l'ensemble des candidats l'égalité d'accès à l'emploi, le recrutement doit être fondé sur les qualifications de chaque candidat, en rapport avec les capacités professionnelles requises par le poste considéré.

ART.
907

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes embauchés doit tendre, à qualifications équivalentes, vers une répartition hommes-femmes reflétant celle des taux de sortie des filières de formation commerciales, scientifiques et technologiques, dans le cadre de l'objectif de mixité des métiers considérés.

Le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation) doit s'effectuer, en termes de répartition hommes-femmes, sur une base analogue à celle décrite à l'alinéa précédent.

ART.
908

Les offres d'emploi à usage externe et les descriptions de poste ou de fonction à usage interne sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les hommes et les femmes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

ART.
909

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

Ce processus est présenté à chaque candidat de manière transparente.

L'employeur, s'il fait appel au concours de cabinets de recrutement externes, veille à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

ART.
910

Le recrutement est conduit par des équipes mixtes dès lors que la taille de l'entreprise le permet.

Le personnel en charge du recrutement fait l'objet d'actions de sensibilisation et d'information sur les thèmes d'égalité professionnelle et de diversité, sur les clauses du présent accord ainsi que sur les dispositions légales en matière de non-discrimination.

ART.
911

Les instances représentatives du personnel sont informées sur le processus de recrutement de l'entreprise, dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, puis lors de chaque modification significative de ce processus.

L'employeur fournit au moins une fois par an, au CE ou au CCE le cas échéant, dans le cadre du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, des informations chiffrées permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

A cette occasion, employeur et représentants du personnel débattent d'objectifs de mixité, du volume de candidatures masculines et féminines et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes de certains métiers.

ART.
912

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cette fin, les entreprises de la branche faciliteront l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible : plus spécifiquement, l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne devront pas comporter d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes ; l'ergonomie des postes sera étudiée de telle manière qu'elle permette l'accès de tous les postes aux hommes comme aux femmes.

Les parties signataires soulignent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés relatifs à ces métiers.

ART.
913

L'OPMQ établira un répertoire des métiers de la branche conforme à l'objectif de mixité, tant dans l'intitulé des métiers, qui devra être systématiquement féminisé, que dans la description de leur contenu, qui devra être neutre au regard du sexe.

L'OPMQ identifiera, par la cartographie des métiers de la branche, les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif ; cette cartographie comportera une pyramide des âges par métier et par sexe.

L'OPMQ pourra proposer à la CPNE des objectifs de mixité par métier.

Par une mise à jour régulière de la cartographie quantitative des métiers de la branche, les travaux menés par l'OPMQ apporteront à la CPNE les données chiffrées lui permettant de suivre l'évolution de la mixité de ces métiers.

ART.
914

En prenant en compte les recommandations de la CPNE en matière d'objectifs de mixité par métier, la branche et les entreprises de la branche — notamment celles qui envisagent de procéder à un nombre significatif d'embauches à court ou moyen terme — développeront des actions de communication sur l'image des métiers au sein desquels il existe un fort déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Ces actions de communication, qui pourront se déployer notamment en direction du monde éducatif, des CIDJ (centres d'information et de documentation de la jeunesse), lors des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, viseront à informer largement, au plus près du terrain, enseignants, élèves et familles pour les guider dans leurs choix d'orientation.

ART.
915

La branche et les entreprises de la branche mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement (établissements scolaires et universitaires, grandes écoles, centres de formation en alternance) pour favoriser les objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des métiers prévus au présent accord.

A ce titre, lorsque les entreprises disposent de relations privilégiées avec des établissements d'enseignement, elles veilleront par tous moyens à favoriser la mixité de leurs étudiants, par exemple en fournissant des objectifs chiffrés d'embauche par sexe.

ART.
916

Les entreprises développeront l'égalité professionnelle dans les stages en entreprise et dans les différents dispositifs de formation en alternance.

ART.
917

Les entreprises adapteront les lieux de travail pour recevoir des salariés des deux sexes.

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à mener une vie privée, familiale et sociale, en parallèle avec sa vie professionnelle.

A cette fin, les parties signataires entendent donner à chaque salarié la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle, de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités, tant professionnelles que personnelles.

L'employeur doit ainsi rechercher, en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en oeuvre des dispositifs d'horaire variable, de temps partiel choisi...

L'employeur doit, à cette fin, développer des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en oeuvre de services multi-entreprises.

Lorsque l'organisation de l'activité le permet, l'employeur met en place une certaine flexibilité dans la gestion de l'horaire de travail du salarié ; cette flexibilité doit s'entendre comme une souplesse pour le salarié dans la gestion de son temps de travail.

a) Horaires de travail

L'employeur développe la mise en place de dispositifs d'horaires flexibles individualisés, comportant une plage fixe commune à l'ensemble des salariés de l'entité (1) concernée et une ou plusieurs plages modulables par chaque salarié.

L'employeur consulte les institutions représentatives du personnel compétentes sur les dispositifs d'horaire flexible individualisé envisagés.

Dans la mise en oeuvre de telles dispositions, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique.

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 des dispositions propres à l'établissement.

Dans le cas où un horaire flexible individualisé a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes dudit horaire pour y organiser les réunions.

La durée quotidienne maximale 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.

La mise en oeuvre des dérogations prévues par le code du travail ou par la convention collective nationale de l'industrie du pétrole s'effectue dans le respect par l'employeur des dispositions légales de consultation des instances représentatives du personnel.

L'employeur ne prend pas en compte le « présentéisme »(2), notamment pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière.

b) Recours ponctuel au travail à domicile

Sur demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'employeur, l'entreprise met à disposition du salarié des outils de travail mobiles lui permettant d'effectuer temporairement son travail à domicile lorsque des circonstances particulières entraînent son absence du lieu de travail.

c) Temps partiel

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande ; en pareil cas, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est réduite au prorata de son temps de travail.

Ce passage du salarié sur un régime de travail à temps partiel fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail conclu pour une durée initiale fixée et au plus égale à 24 mois ; cet avenant sera, si les parties en conviennent, renouvelé à expiration par périodes successives d'une durée égale à celle de la période initiale, sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions de l'alinéa suivant.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

Le passage d'un salarié à temps partiel ne doit pas constituer une entrave au développement de ses qualifications et à son déroulement de carrière.

(1) Il peut s'agir de l'entreprise ou de l'établissement, mais également d'un périmètre restreint à une fraction de l'entreprise ou de l'établissement.

(2) « 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.

ART.
920

L'employeur cherche à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, conformément à l'article 10.4 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ces services sont adaptés à l'effectif en nombre et en composition.

A cette fin, l'employeur s'engage à étudier la possibilité, en tenant compte des prérogatives légales des instances représentatives du personnel en la matière :

- de développer des actions coordonnées avec le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ;
 - de conclure des partenariats avec les collectivités locales, ou d'agir en liaison avec elles ;
 - de s'associer à d'autres employeurs pour mettre en oeuvre des services multi-entreprises,
- en examinant la possibilité d'apporter son soutien financier et/ou organisationnel aux solutions retenues.

Peuvent figurer parmi les services au personnel les plates-formes d'informations et de services pour l'aide dans toutes les démarches de la vie quotidienne (accessibles par téléphone, par intranet ou par guichet sur site).

Suivant les caractéristiques des sites, et en cas de carence de fourniture des services adéquats par les collectivités locales, l'employeur étudiera la possibilité, en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, de mettre en place des services d'aide à la garde des enfants adaptés à l'effectif en nombre et en composition.

Les parties signataires rappellent à cet égard le rôle essentiel et les prérogatives des comités d'entreprise ou d'établissement en matière d'aide aux parents, notamment pour la garde, l'éveil et les vacances des enfants.

Dans la mise en oeuvre des dispositions du présent article relatives aux enfants, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique, pouvant aller jusqu'à une priorité d'accès.

ART.
921

Afin de contribuer à la réduction du coût et de la fatigue associés au trajet des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, l'employeur :

- intervient auprès des pouvoirs publics concernés pour la mise en place d'un réseau de transports collectifs adaptés aux besoins des salariés ;
- si le réseau de transports collectifs reste insuffisant, et si l'effectif de l'établissement et l'organisation de l'activité le permettent, développe des moyens de transport spécifiques à l'entreprise et/ou des dispositifs facilitant le covoiturage : à titre d'exemple, l'employeur peut mettre à disposition des salariés sur le réseau intranet de l'entreprise un outil de recherche d'un partenaire de covoiturage.

Au titre de la contribution patronale à l'effort de construction « 1 % logement », l'employeur s'engage à utiliser les ressources dont il dispose auprès des organismes habilités afin de réserver à l'intention des salariés des logements à proximité du lieu de travail.

ART.
922

La parentalité se définit comme la condition de toute personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge.

L'employeur s'engage à respecter le principe selon lequel la parentalité n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

Pour accompagner la parentalité, le code du travail et la convention collective nationale de l'industrie du pétrole prévoient notamment différentes catégories de congé, pour lesquelles sont adoptées les dispositions particulières décrites aux articles du présent titre, en sus des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Durant les périodes de congé destinées à permettre ou à faciliter l'exercice de la parentalité, l'employeur doit veiller à maintenir un lien entre le salarié et l'entreprise, de manière à permettre la reprise ultérieure de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions. Ce lien doit s'exercer avec une périodicité et des moyens de communication appropriés à la situation et agréés par le salarié.

ART.
923

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

En l'absence d'accord déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé de maternité ou d'adoption, ou à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles du présent alinéa, cette rémunération est majorée, à la suite de ce congé :

- des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
 - ainsi que, dans le cas du congé de maternité, des augmentations de même nature perçues entre, d'une part, la date à laquelle la salariée a porté à la connaissance de l'employeur son état de grossesse et, d'autre part, la date de son départ en congé de maternité.
- Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

ART.
924

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Les salariés ayant 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la naissance bénéficient du maintien de leur salaire par l'employeur, sous déduction du montant des indemnités journalières « paternité » versées par la sécurité sociale :

- dès la date de prise d'effet du présent accord, pendant les 6 premiers jours du congé de paternité ;
- à compter du 1er janvier 2011, pendant les 11 premiers jours du congé de paternité.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

ART.
925

A l'issue du congé parental d'éducation, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Au départ en congé parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que :

- d'une part, soient exposées au salarié les modalités de ce congé ;
- d'autre part, l'employeur et le salarié puissent déterminer conjointement la manière dont sera maintenu le lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité ainsi qu'à son orientation professionnelle.

[L'article 511 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole](#) est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Hospitalisation

1. En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié, il sera accordé au salarié, suivant certificat médical d'hospitalisation et sous réserve de vérifications d'usage :

— des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;

— des absences autorisées payées pouvant aller, sur demande du salarié, jusqu'à 3 demi-journées durant chaque semaine d'hospitalisation, ainsi que durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation.

2. La disposition du point 1 ci-dessus sera étendue au salarié dont le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin est hospitalisé, en cas de présence au foyer d'un enfant mineur.

3. Le cumul des droits issus des dispositions des points 1 et 2 ci-dessus sera plafonné à 12 jours ouvrés d'absence autorisée payée par année civile et par salarié.

b) Enfant handicapé

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge effective, totale et permanente au sens du code de la sécurité sociale bénéficiera, quel que soit l'âge de l'enfant :

— l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de 5 jours d'absence autorisée payée ;

— l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives :

— d'un crédit de 18 demi-journées d'absence autorisée payée par an ;

— d'aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail. »

[L'article 516 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole](#) est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Il sera accordé au salarié, suivant certificat médical et sous réserve de vérifications d'usage, pour accompagner son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause, des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

b) L'employeur examinera également avec le salarié la possibilité pour ce dernier de passer à temps partiel et / ou d'utiliser un encours de compte épargne-temps ou un encours d'heures à compenser en temps.

c) A défaut de l'accord formel du salarié sur la mise en oeuvre de tout ou partie des possibilités décrites aux deux alinéas précédents, il sera accordé au salarié un " congé sans solde " pouvant atteindre 2 mois. Lorsque ce congé sera d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, l'employeur assurera sur la durée totale du congé le maintien d'une rémunération égale à 50 % de la rémunération du salarié.

d) Le congé visé à l'alinéa précédent pourra être cumulé avec les congés légaux visant un objectif similaire, tels que le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial, ou avec tout congé issu d'un dispositif légal qui viendrait se substituer aux congés précités. »

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Si les conditions visées à l'alinéa précédent ne peuvent être remplies, l'employeur examine, sur demande du salarié, les contraintes et frais supplémentaires de garde d'enfants engendrés par le départ en formation afin d'en prendre en charge tout ou partie, sur la base de pièces justificatives.

ART.
929

La parentalité est prise en compte dans la détermination des aides à la mobilité géographique proposées le cas échéant par l'employeur aux salariés ; ainsi, à titre d'exemple :

- si l'employeur propose un barème d'aide au logement, ce barème sera modulé en fonction du nombre d'enfants à charge vivant au foyer familial ;
- si l'employeur propose un dispositif d'aide à la recherche de logement, ce dispositif intégrera les contraintes liées à l'éducation des enfants, telles que la proximité des établissements scolaires ;
- une assistance à la recherche d'emploi pourra être proposée au conjoint du salarié.

ART.
930

Les parties signataires, conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, « réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur ».

ART.
931

[La loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dispose que la négociation salariale annuelle obligatoire de branche vise « à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ».

La négociation visée à l'alinéa précédent se déroule sur la base d'un rapport permettant un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés. Ce rapport comprendra notamment (1), pour chaque coefficient de la classification des emplois de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
 - le salaire de base mensuel moyen, toutes primes exclues, exprimé en indice (base 100 pour les hommes) ;
 - l'âge moyen ;
 - l'ancienneté moyenne dans le coefficient ;
 - la distribution des salariés, pour chaque coefficient, en fonction de l'écart entre leur salaire de base mensuel moyen et le salaire minimum de la convention collective pour le coefficient considéré ; cet écart est mesuré par tranches de 5 %.
- Il est rappelé que, par l'article 6 de [l'accord salarial de branche signé le 27 novembre 2008](#), l'UFIP a recommandé à ses adhérents, dans le courant de l'année 2009 :
- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
 - de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes-femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
 - de définir et de mettre en oeuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise portant sur les exercices 2009 et 2010, pour atteindre l'égalité salariale hommes-femmes au plus tard le 31 décembre 2010.

(1) Sans préjudice des dispositions légales visant le cas échéant à définir le contenu de ce rapport.

ART.
932

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment leur volonté que les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes de responsabilité.

Par-delà la mise en oeuvre effective de l'ensemble des dispositions du présent accord, l'employeur doit avoir pour objectif de promouvoir et de favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

- a) De nombreuses clauses du présent accord visent, directement ou indirectement, à améliorer les possibilités d'évolution de carrière des femmes ; ainsi, à titre de rappel ;
- les définitions de métiers et d'emplois ne doivent pas avoir pour objet ou pour conséquence d'écarter les femmes de certains d'entre eux (cf. titre IV) ;
 - les dispositions facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle doivent permettre aux femmes, comme aux hommes, d'assumer plus aisément leurs responsabilités professionnelles (cf. titre V) ;
 - la maternité, et plus généralement la parentalité, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés (cf. titre VI) ;
 - la formation professionnelle doit permettre aux femmes de développer leurs qualifications dans les mêmes conditions que les hommes (cf. titre IX) ;
 - le temps partiel, qui concerne souvent majoritairement le personnel féminin, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés concernés (cf. titre V).
- b) Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelles, la gestion des parcours professionnels (1) doit être fondée sur les qualifications de chaque salarié, en fonction des capacités professionnelles requises par les postes à pourvoir.
- c) L'employeur veille à promouvoir une même proportion d'hommes et de femmes, à qualifications et expériences équivalentes, au sein de la population globale hommes-femmes éligible à la promotion considérée ; si les effectifs concernés sont faibles, la période de référence prise en compte doit être suffisamment longue pour permettre d'établir une comparaison significative.
- d) L'employeur, dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise, fournit aux instances représentatives du personnel les statistiques relatives aux promotions par sexe.

(1)A l'instar du recrutement : cf. titre III des présentes.

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que « l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement » dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

a) Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ)

L'OPMQ, ayant identifié par la cartographie des métiers de la branche les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif, et ayant le cas échéant proposé des objectifs de mixité par métier (cf. titre IV des présentes), recommandera des actions de formation permettant de faciliter la poursuite de ces objectifs.

b) Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières (CPNE)

Sur la base des statistiques qu'elle reçoit chaque année, de l'UFIP et de l'OPCA (1) de la branche, sur la formation professionnelle au sein de la branche, la CPNE établit si nécessaire des recommandations sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

c) Droit individuel à la formation (DIF)

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ; la même disposition s'applique au congé de paternité.

d) Période de professionnalisation

Conformément à [l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004](#), font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation :

- les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ;
- les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel.

e) Retour d'un congé ou d'une absence de longue durée

L'employeur proposera si nécessaire à tout salarié de retour d'un congé ou d'une absence de longue durée une action de formation ou de remise à niveau adaptée et visant à faciliter la reprise de l'activité professionnelle, ainsi qu'un bilan de compétences.

f) Statistiques de suivi et information des instances représentatives du personnel

L'employeur fournit chaque année aux instances représentatives du personnel, dans le cadre de la consultation sur l'exécution du plan de formation, les statistiques relatives aux actions de formation par sexe, ainsi que les commentaires et analyses nécessaires pour le cas où les taux d'actions de formation suivies par les populations hommes et femmes différeraient au sein d'une population globale donnée.

Les statistiques visées à l'alinéa précédent incluent, par sexe, les actions de formation refusées au titre du DIF.

(1) *Organisme paritaire collecteur agréé, en charge de la collecte des fonds de la formation professionnelle.*

Pour assurer le suivi du présent accord au niveau de la branche, l'UFIP diffuse annuellement aux organisations syndicales représentatives un certain nombre d'informations relatives à la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche, analysée selon les paramètres définis au présent titre.

Ces informations, afin de permettre de mesurer l'évolution de cette situation comparée, sont présentées selon une approche triennale mettant en parallèle l'année écoulée et les 2 années précédentes.

a) Au moins 15 jours calendaires avant la réunion de septembre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les organisations syndicales représentatives reçoivent de l'UFIP un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche.

Ce rapport permet à la CPNE d'apprécier, par collège, la situation respective des femmes et des hommes au regard des thèmes suivants :

- embauches en contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée ;
- départs de l'entreprise, en distinguant selon le motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
- actions de formation professionnelle, en distinguant selon les différents dispositifs de formation professionnelle disponibles ;
- classifications ;
- promotions ;
- travail en horaire posté ;
- travail à temps partiel ;
- congé de paternité ;
- absentéisme.

b) Au moins 15 jours calendaires avant la négociation annuelle de branche portant sur les salaires, les organisations syndicales représentatives reçoivent de l'UFIP un rapport sur la situation comparée des salaires effectifs des femmes et des hommes dans la branche ; ce rapport fournit les informations décrites au titre VII du présent accord.

La négociation salariale de branche prend explicitement en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
938

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.
Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

ART.
939

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

Avenant : Accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 et à la fin de carrière

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A compter du 1er janvier 2012 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,5297 €, soit une augmentation de 2 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2147 € par point, soit une augmentation de 2 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 200, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,4204 € par point.

ART. 2

A compter du 1er janvier 2012, la ressource minimale annuelle garantie (RMAG), toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 20 000 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

ART. 3

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

- de majorer de 1,1 % au titre de 2012 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 500 € ;
- de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les deux années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;
- pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;
- pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'explicitier les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en ferait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le solliciteraient le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

ART. 4

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications – initiales et/ ou acquises par la formation professionnelle et l'expérience –, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collège vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège agents de maîtrise vers les classifications cadres de la branche.

En application de l'esprit et de la lettre du protocole d'[accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications](#), titre II, section 2, « ingénieurs et cadres », l'UFIP recommande la mise en œuvre des promotions vers la classification cadres dès lors que les techniciens et agents de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces promotions doivent bénéficier aussi bien aux personnels détenant un commandement hiérarchique qu'aux personnels « spécialistes » remplissant des fonctions d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un frein à la promotion vers la classification cadres « spécialistes » des techniciens et agents de maîtrise remplissant les conditions fixées au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'explicitier aux instances représentatives du personnel ces politiques de promotion et de les informer régulièrement de leur mise en œuvre.

ART.
5

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées hommes/femmes fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2012 :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes/femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale hommes/femmes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunération qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

ART.
6

a) Pour les départs en retraite intervenant entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2013, l'indemnité de fin de carrière visée à l'article 313 a de la CCNIP est portée de 3 mois à 6 mois des derniers appointements du salarié, dans les conditions et sous les réserves fixées par les alinéas b et c du présent article.

b) Pour les salariés dont la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du [code de la sécurité sociale](#) est égale ou antérieure au 31 mars 2012, la majoration de 3 mois de l'indemnité de fin de carrière est acquise sous réserve que soient remplies les deux conditions suivantes :

1. Le départ en retraite du salarié intervient au plus tard le 1er juillet 2012.

2. Le salarié informe son employeur de son départ en retraite au moins 3 mois avant la date de ce départ.

Si, à la date de son départ en retraite, le salarié présente une ancienneté révolue dans l'entreprise inférieure à 10 ans, la majoration d'indemnité de fin de carrière est ramenée à 1,5 mois de ses derniers appointements.

c) Pour les salariés dont la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est postérieure au 31 mars 2012, la majoration de 3 mois de l'indemnité de fin de carrière est acquise sous réserve que soient remplies les deux conditions suivantes :

– le départ en retraite du salarié intervient au plus tard 3 mois après la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ;

– le salarié informe son employeur de son départ en retraite au plus tard à la date la plus lointaine entre d'une part le 31 mars 2012 et d'autre part la date précédant de 6 mois le jour de son départ.

Si, à la date de son départ en retraite, le salarié présente une ancienneté révolue dans l'entreprise inférieure à 10 ans, la majoration d'indemnité de fin de carrière est ramenée à 1,5 mois de ses derniers appointements.

ART.
7

L'UFIP s'engage à organiser avec les organisations syndicales représentatives des salariés, dans le courant du premier semestre 2012, une réunion d'échange de vues portant sur un socle conventionnel de couverture prévoyance, sur le développement de carrière des femmes et sur les conditions relatives à la deuxième partie de carrière.

ART.
8

Conformément aux dispositions du [code du travail](#), le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

ART.
9

Conformément aux dispositions du [code du travail](#), le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART.
10

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 4 et 5, conformément aux dispositions du [code du travail](#).

Avenant : Accord du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

il a été conclu ce qui suit :

Le présent accord ne traite pas d'un certain nombre de dispositifs de formation professionnelle qui se trouvent définis par ailleurs, principalement par le code du travail, ainsi que par certains articles du chapitre VIII de la CCNIP issus du protocole d'accord de branche du 27 novembre 1997 relatif à la formation professionnelle ; il faut mentionner notamment, à ce titre :

- l'apprentissage, décrit par les articles 815 à 818 de la CCNIP ;
- le CIF (congé individuel de formation), décrit par les articles 820 à 827 de la CCNIP ;
- le congé de bilan de compétences, décrit par les articles 828 et 829 de la CCNIP.

ART.

1301

a) Par la signature de l'ANI du 7 janvier 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels », l'ensemble des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés a voulu :

1. Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation professionnelle issus de l'ANI du 5 décembre 2003 et de sa [loi de transposition du 4 mai 2004](#) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
2. Simplifier leurs modalités de mise en œuvre ;
3. Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle ;
4. Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi ;
5. Développer une logique de projets et de parcours professionnels.

b) Par la loi du 24 novembre 2009 « relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », le législateur a largement repris les dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, en poursuivant l'objectif de rénover les dispositifs de la formation professionnelle et de les inscrire dans une logique de parcours professionnel.

c) Compte tenu des évolutions conventionnelles et législatives précitées, les partenaires sociaux de la branche pétrole, réunis en CPNE le 17 mars 2011, ont décidé, après avoir procédé à un échange de vues, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de branche visant à réviser les dispositions de la CCNIP relatives à la formation professionnelle, dispositions arrêtées par l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

d) Cette négociation de branche s'est ouverte le 12 octobre 2011 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture.

e) Par la signature de l'ANI du 14 décembre 2013 « relatif à la formation professionnelle », les organisations signataires ont voulu notamment, par une réforme en profondeur de la formation professionnelle :

1. Mettre en place le compte personnel de formation, nouveau symbole de l'universalisation du droit d'accès à la formation et à la qualification, introduit dans l'ANI du 11 janvier 2013 puis créé par la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi ;
2. Créer l'entretien professionnel « pour tous les salariés dans toutes les entreprises » ;
3. Elargir la consultation du CE sur le plan de formation ;
4. Rénover les règles de financement de la formation professionnelle par la mise en place d'une contribution unique obligatoire versée à un unique organisme collecteur ;
5. Passer d'une logique de dépenses de formation contrôlées administrativement à une logique d'investissement, l'employeur étant responsable de l'investissement dans la formation de ses salariés pour développer leurs compétences ; l'employeur a désormais « l'obligation de faire » et non plus « l'obligation de financer », c'est-à-dire celle d'effectuer un versement financier ;
6. Rénover la gouvernance de la formation professionnelle, au plan national par la création du COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du COC (comité observatoires et certifications), ainsi qu'au plan régional par la création des COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).

f) Par la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », le législateur a largement repris les dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013, en mettant en œuvre le compte personnel de formation, l'entretien professionnel et en rénovant le dispositif de financement de la formation professionnelle.

g) Compte tenu de ces nouvelles évolutions conventionnelles et législatives, les partenaires sociaux de la branche pétrole, qui avaient suspendu leur négociation lors de la réunion paritaire du 7 mars 2013, ont repris la négociation le 10 octobre 2014, afin de parvenir à un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle intégrant les évolutions survenues depuis l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

a) Les parties signataires réaffirment les points suivants, qui constituent les principes fondateurs du présent accord :

1. La formation tout au long de la vie professionnelle du salarié est un facteur clé du développement de ses qualifications et de son évolution professionnelle ; elle renforce et vise à accroître ses qualifications tout au long de sa carrière ; elle contribue à son maintien dans l'emploi, à son adaptation aux nouvelles technologies et à son évolution de carrière ; elle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés ;
2. Chaque salarié est aussi acteur de son évolution professionnelle à partir de ses propres aspirations, afin que sa vie professionnelle puisse devenir une des composantes de son épanouissement personnel ; à cette fin, l'employeur doit mettre à la disposition de chaque salarié les informations et les moyens nécessaires à l'orientation de ses choix de formation, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel ;
3. Chaque salarié doit recevoir tout au long de sa vie professionnelle des actions de formation lui permettant de consolider, développer, renouveler et faire progresser ses connaissances et qualifications, à travers les différents dispositifs de formation proposés ; l'employeur veillera à ce que chaque salarié reçoive la formation nécessaire à son évolution professionnelle ;
4. Formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises ; elle constitue une condition du maintien de la capacité d'adaptation des entreprises aux évolutions des marchés et des technologies ; elle est par conséquent essentielle au maintien et/ou au développement de l'activité économique ;
5. Employeur prend en compte les acquis de formation ; il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste mettant en œuvre ses connaissances et compétences (1) acquises par la formation initiale et/ou par la formation professionnelle continue (2) ;
6. Employeur assure au personnel d'encadrement, qui constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle, la connaissance des différents dispositifs de la formation professionnelle ; il lui apporte les moyens nécessaires, notamment en termes de temps et de support ;
7. Employeur, lorsqu'il met en œuvre des actions de formation professionnelle utilisant la FOAD (formation ouverte et à distance) via les NTIC, encore dénommée éducation assistée par ordinateur ou e-learning, s'assure que le salarié est libéré de toute activité professionnelle durant ce temps de formation ; l'employeur assure la qualité de l'environnement de travail du salarié et notamment des conditions matérielles de formation afin de permettre le bon déroulement de l'enseignement dispensé ; dans la mesure où les locaux de l'entreprise le permettent, il est recommandé qu'un local dédié et isolé soit aménagé à cet effet ; les actions de formation dispensées de cette manière sont formellement inscrites au plan de formation dès lors qu'elles en relèvent ; elles font l'objet d'un processus d'évaluation analogue à celui des autres actions de formation.
- b) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer aux salariés de la branche une formation professionnelle appropriée tout au long de leur vie professionnelle.
- c) Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise poursuive ou mette en œuvre une politique de formation professionnelle au bénéfice de ses salariés, en prenant en compte les besoins et les aspirations de chaque salarié dans le développement de son parcours de formation.
- d) La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur.
- e) La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés afin qu'il soit possible à chaque salarié de suivre les actions de formation professionnelle conformes à ses besoins et prenant en compte ses aspirations, tant pour la tenue de son poste que pour son maintien dans l'emploi et son évolution professionnelle.
- f) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, encadrement, direction des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OPCA de branche, acteurs de la formation professionnelle.
- g) 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.
- h) Les dispositions du présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des politiques, des dispositifs et des actions de formation professionnelle dont doivent bénéficier les salariés de l'industrie pétrolière ; cette démarche de développement de la formation professionnelle doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions des métiers et des emplois de l'industrie pétrolière ainsi que les aspirations des salariés en termes de développement professionnel et personnel.

(1) Le terme « compétence » utilisé par endroits dans ce texte est défini comme suit par le glossaire de la commission nationale de la certification professionnelle : « Capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité ; ... à toujours une finalité professionnelle ; le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné » ; la compétence est donc une donnée objective et mesurable ; le même glossaire établit d'ailleurs un lien direct entre la compétence et la qualification (dont le caractère objectif n'est pas contesté), puisqu'il définit cette dernière comme la « reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail ».

(2) Cf. également art. 804 de la CCNIP, « Reconnaissance des acquis de formation ».

- a) Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé lors de son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur.
- b) L'objectif de cet entretien est d'avoir un moment d'échange privilégié entre le salarié et son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de moyens à mettre en œuvre pour le bon déroulement de son parcours professionnel.
- c) L'entretien professionnel est réalisé dans les conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut par le chef d'entreprise, en respectant les principes suivants :
1. Entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la structure de l'entreprise ;
 2. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation : il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ;
 3. L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur et le salarié le souhaitent, avec un concours technique, interne ou externe, acteur de la formation professionnelle ;
 4. Conformément à la loi, et dans les conditions qu'elle prévoit, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie tel que défini par le code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical ;
 5. L'entretien professionnel fait l'objet d'un document écrit, spécifique et formalisé ; une copie en est remise au salarié, qui peut la porter en annexe à son passeport d'orientation, de formation et de compétences ;
 6. Les demandes et souhaits exprimés par le salarié durant son entretien professionnel sont transcrits dans le document mentionné à l'alinéa précédent ; ils font l'objet d'une réponse motivée de l'employeur ;
 7. L'OPMPC Pétrole élaborera, sous réserve de l'accord de la CPNE et en liaison avec l'OPCA DEFI, un support et un guide pour l'entretien professionnel qui soient adaptés aux besoins des salariés et des entreprises de la branche ; l'utilisation de ce support et de ce guide par l'employeur est recommandée aux entreprises ne disposant pas déjà de tels outils ;
 8. Une copie de ce document est transmise aux services ressources humaines pour exploitation ; s'il en fait la demande, le salarié est reçu par les services ressources humaines à ce sujet.

a) L'employeur s'assure que le responsable de l'entretien professionnel dispose de toutes les informations nécessaires à l'élaboration du projet professionnel du salarié, notamment en matière de dispositifs de formation et d'évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences qu'ils requièrent.

b) Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

1. Les moyens d'information mis en place par l'employeur (accès intranet, courriers, brochures...) pour informer le salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de sa vie professionnelle : entretien professionnel, plan de formation, CPF, professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences... ;

2. L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences, de renforcer sa qualification et d'évoluer professionnellement ;

3. L'identification du (ou des) dispositif(s) de formation et/ou d'accompagnement/tutorat auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

4. les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;

5. Les conditions de réalisation de la formation notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui en découlent ;

6. Le bilan/suivi des actions de formation professionnelle suivies par le salarié depuis le dernier entretien professionnel ;

7. La possibilité pour le salarié de recourir tout au long de sa vie professionnelle, dans les conditions définies par le code du travail, à un conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, ainsi que d'accompagner ses projets d'évolution professionnelle.

c) Avant la tenue de l'entretien, l'employeur fournit au salarié le bilan des actions de formation professionnelle suivies par le salarié depuis le dernier entretien professionnel, ou lui donne accès à ces informations, par exemple sur un système intranet d'entreprise ; le salarié dispose, sur son temps de travail, du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

d) Chaque entreprise définit et met en œuvre des modalités d'enregistrement des principaux points abordés durant l'entretien professionnel.

e) L'entreprise fournit aux instances représentatives du personnel des informations sur le taux de réalisation des entretiens professionnels.

f) Conformément au code du travail, une fois tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ; cet état des lieux, établi sur un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié, au cours des six dernières années, a bénéficié des entretiens professionnels prévus par la loi ; cet état des lieux permet également d'apprécier si le salarié, au cours des six dernières années :

1. A suivi au moins une action de formation ;

2. A acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;

3. A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux les progressions salariales suivantes :

– l'impact d'une augmentation des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification ;

– le glissement annuel de la prime d'ancienneté.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois autres mesures susmentionnées, son CPF est abondé dans les conditions prévues par la loi.

a) Principes généraux et objectifs du CEP

1. Le CEP a été créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et précisé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.
2. Le CEP constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité...).
3. Le CEP contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses choix professionnels et à évoluer professionnellement, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles.
4. Le CEP est délivré à l'initiative de la personne ; pour les salariés, il peut s'articuler avec le contenu des entretiens professionnels dont ils ont bénéficié.

b) Information des salariés

L'employeur informe les salariés de la possibilité de recourir au CEP.

c) Modalités d'accès au CEP

1. Le CEP prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.
2. Il est délivré par les « opérateurs CEP » nationaux ou régionaux, à savoir :
 - (i) Les organismes paritaires agréés au titre de la gestion du CIF (OPACIF) ;
 - (ii) L'association pour l'emploi des cadres (APEC), pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
 - (iii) Les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
 - (iv) Les CAP Emploi, pour les personnes en situation de handicap ;
 - (v) Pôle emploi ;
 - (vi) Les opérateurs régionaux du CEP, désignés par la région dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

Le salarié pourra trouver sur le site internet de ces différents organismes, ainsi que sur le site internet de l'OPCA DEFI, des informations précisant les modalités d'accès au CEP.

d) L'offre de services du CEP

1. Cette offre de services est mise en œuvre dans le respect des principes de service public, gratuitement et de manière neutre, c'est-à-dire en évitant toute approche prescriptive mais plutôt en privilégiant la coconstruction d'un projet professionnel par le bénéficiaire et son référent, dans le respect des aspirations du bénéficiaire.
2. Pour le salarié, cette offre est délivrée en dehors de l'entreprise, dans un espace préservant son anonymat.
3. Cette offre de services se structure autour de 3 niveaux :
 - accueil individualisé ;
 - le cas échéant, conseil personnalisé ;
 - le cas échéant, accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.
4. Les deux derniers niveaux donnent lieu à un suivi par un référent au sein de l'opérateur CEP, ainsi qu'à l'élaboration d'un document de synthèse récapitulant la description du projet d'évolution professionnelle, de sa stratégie et de son plan d'action de mise en œuvre.

a) L'employeur met à disposition du salarié les informations nécessaires sur les thèmes suivants :

1. Les dispositifs de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
2. Le compte personnel de formation (CPF) et l'utilisation du solde des droits nés du droit individuel à la formation (DIF) ;
3. La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
4. Le bilan de compétences ;
5. L'entretien professionnel ;
6. Le congé individuel de formation (CIF) ;
7. Le conseil en évolution professionnelle (CEP).

b) Ces informations peuvent être mises à la disposition du salarié par différents moyens : site Intranet de l'employeur, courriel, diffusion papier...

Le salarié peut à tout moment avoir accès à de nombreuses informations sur la formation professionnelle en consultant différents sites Internet, notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

1. Le site internet de l'OPCA DEFI, qui contient :
 - a) Une présentation détaillée de chaque dispositif de la formation professionnelle, décrivant ses objectifs et ses modalités d'accès ;
 - b) La liste des formations éligibles au CPF, telle qu'établie par la CPNE de la branche ;
2. Le site Internet de l'observatoire des métiers du pétrole, qui contient une présentation des métiers de l'industrie pétrolière et des parcours professionnels possibles de métier à métier au sein de la branche ;
3. Le site Internet de l'UFIP, qui contient le texte de la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP), dans laquelle le présent accord se trouve codifié ;
4. le site Internet créé par les pouvoirs publics et opéré par la caisse des dépôts et consignations, permettant à chaque salarié de gérer son compte personnel de formation (CPF) ;
5. Le site internet de l'organisme gestionnaire au plan régional du congé individuel de formation (CIF), le FONGECIF.

- a) Conformément aux articles 7.5 (2e alinéa) et 7.6 de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, il a été mis en place au sein de la branche Pétrole un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).
- b) Cet observatoire sera désormais dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.
- c) Les travaux de cet observatoire sont dirigés, sur la base des orientations et des cahiers des charges arrêtées par la CPNE de la branche, par un comité paritaire de pilotage (cf. ci-après) constitué au sein de la CPNE.
- d) Les parties signataires rappellent que, dans son article 7.6, l'ANI du 5 décembre 2003 précité demande aux branches professionnelles de confier à leur CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.
- e) Le présent titre définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

- a) Dans son article 11, l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle indique que l'OPMQC « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. ».
- b) L'observatoire est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.
- c) L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche.
- d) A ces fins, l'observatoire remplit les missions suivantes :

- a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.
- b) Notamment, l'observatoire établit et met à jour périodiquement :
1. Une nomenclature qualitative des métiers de la branche ;
 2. Une cartographie quantitative de ces métiers selon différents axes d'analyse (sexe, âge, région, collège, régime de travail), en positionnant chacun des salariés de la branche sur un et un seul des métiers de la nomenclature, à savoir son métier unique ou à défaut dominant ;
 3. Des fiches métiers décrivant, pour chaque métier de la nomenclature, ses différentes appellations, sa définition générale, ses activités principales, les savoir-faire qu'il requiert, la formation et/ou l'expérience professionnelle souhaitée, et éventuellement les conditions particulières d'exercice (travail posté, astreinte, déplacements fréquents...).
- c) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.
- d) L'observatoire, à partir du contenu des fiches métiers (activités et savoir-faire notamment) peut chercher à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.
- e) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; à cette fin, il conduit l'ensemble de ses travaux selon une déclinaison régionale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelles et de l'emploi.
- f) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQP-I).

- Pour accompagner sa démarche prospective, l'observatoire a un rôle de veille permanente sur les activités de la branche ; à cette fin, l'observatoire :
1. Recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, DARES...) ;
 2. Recense les données disponibles sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à l'UFIP ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;
 3. Engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions.

- a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel – notamment les commissions formation des CE et CCE –, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.
- b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).
- c) La communication de l'observatoire s'appuie notamment sur un site Internet, lequel permet de toucher plus particulièrement les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les métiers du pétrole.
- d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

ART.

1315

- a) Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est constitué au sein de la CPNE de la branche ; il se réunit au moins deux fois par an.
- b) Ce comité comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et des représentants des entreprises.
- c) Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :
1. Définition du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire, sur la base des orientations arrêtées par la CPNE ;
 2. Elaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur, au besoin sur la base d'un appel d'offres conduit par le secrétaire administratif de l'observatoire ;
 3. Prévalidation des résultats des études en vue de leur examen par la CPNE ;
 4. Proposition à la CPNE de recommandations à adopter à l'issue des études ainsi que d'un plan de communication des résultats des études auprès des entreprises.

ART.

1316

L'UFIP assure le secrétariat administratif et la gestion administrative de l'observatoire.

ART.

1317

- a) Un groupe technique paritaire de l'observatoire est constitué.
- b) Ce groupe technique comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et des représentants des entreprises ; si cela paraît approprié au regard des sujets traités, et après accord écrit de l'UFIP, la délégation de chaque organisation syndicale peut être portée à quatre membres lors de la réunion préparatoire à la réunion du GTPa.
- c) Le groupe technique paritaire a pour fonction d'accomplir les travaux paritaires décidés par l'observatoire, à travers les délibérations de la CPNE et du comité paritaire de pilotage ; ces travaux sont destinés à être soumis pour validation à la CPNE.
- d) Le groupe technique paritaire peut se faire assister d'un consultant pour l'exécution de ses travaux.

ART.

1318

- a) Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel :
- à des personnels des entreprises de la branche ;
 - à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.
- b) Le secrétaire administratif anime et coordonne les études et missions menées par l'observatoire ; en liaison avec le comité paritaire de pilotage, il veille au respect du budget et des délais, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs.
- c) Un bilan annuel des études et missions de l'observatoire est communiqué à la CPNE.

ART.

1319

- a) Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'observatoire est financé par prélèvement sur le versement de la collecte recueillie par l'OPCA de branche auprès des entreprises de la branche.
- b) Le secrétaire administratif de l'observatoire présente, en début d'année, un projet de budget de fonctionnement et d'études, pour revue et validation par le comité paritaire de pilotage puis pour revue et approbation par la CPNE.
- c) Ce budget est transmis à l'OPCA de branche pour obtenir les financements nécessaires.
- d) Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA de branche, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.
- e) L'OPCA de rattachement de la branche Pétrole étant un OPCA interbranches (1), l'observatoire des industries pétrolières examinera le cas échéant les actions de rapprochement qui pourraient être envisagées entre les observatoires de toutes les branches de l'OPCA ou de certaines de ces branches, avec pour objectif de développer les moyens des observatoires concernés, par le biais d'une - mutualisation.

(1) Il s'agit de l'OPCA DEFI à la date de signature du présent accord ; DEFI regroupe les branches chimie, pétrole, pharmacie et plasturgie.

- a) Afin qu'il puisse reconstituer son parcours professionnel et favoriser ainsi sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.
- b) Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.
- c) Le passeport d'orientation, de formation et de compétences peut notamment recenser :
1. Les diplômes et les titres obtenus au titre de la formation initiale ;
 2. Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 3. Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
 4. La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, qu'elles soient mises en œuvre par l'employeur ou relèvent de l'initiative individuelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
 5. Les activités tutorales exercées ;
 6. Les habilitations obtenues ;
 7. Le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles acquises et/ou mises en œuvre dans ce cadre ;
 8. Tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.
- d) Sur demande du salarié, l'entreprise fournit toutes les informations utiles relatives à la constitution du passeport d'orientation, de formation et de compétences.
- e) La CPNE de branche peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.
- f) L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières élabore un modèle de passeport d'orientation, de formation et de compétences, à défaut de modèles disponibles au plan national ou interprofessionnel.
- g) Il est rappelé que différents modèles de passeport d'orientation, de formation et de compétences sont disponibles ; cf. notamment les sites internet du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de Pôle Emploi, ainsi que d'un certain nombre d'observatoires des métiers.

- a) L'entreprise prépare chaque année, ou tous les 3 ans si un accord d'entreprise le prévoit, un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés.
- b) Une attention particulière est apportée, lors de la préparation du plan annuel de formation, aux salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation au cours des 3 dernières années ; il est rappelé que ces salariés figurent parmi les publics prioritaires de la période de professionnalisation (cf. ci-après).
- c) Ce plan vise à répondre aux obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle, définies ainsi par le code du travail : assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- d) L'employeur peut également, dans le cadre du plan de formation, proposer des formations qui participent au développement des compétences du salarié au sens de l'[article L. 6321-8 du code du travail](#) ; dans ce cas l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité et succès la formation : conditions d'accès prioritaire, dans un délai de 1 an, à un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi qu'à la classification correspondant à cet emploi ; modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

- a) Chaque année, dans les conditions définies par le code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi, le programme pluriannuel et les actions de la formation professionnelle dans l'entreprise.
- b) Dans le cadre de ces consultations, l'employeur fournit aux membres du comité d'entreprise, trois semaines au moins avant sa réunion, notamment les informations suivantes :
1. Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise ;
 2. Résultats éventuels des négociations triennales sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
 3. Bilan des actions du plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des VAE réalisés ;
 4. Bilan, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, des CIF, congés de bilan de compétences et congés de VAE accordés ;
 5. Bilan, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du CPF ;
 6. Projet, pour l'année à venir, de plan de formation et des conditions de mise en œuvre du CPF ainsi que des contrats et des périodes de professionnalisation ;
 7. Nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.
- c) Dans ces différents documents, l'employeur précise la nature des actions de formation visées en distinguant :
1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
 2. Les actions de développement des compétences du salarié.
- d) Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation (1), chargée :
1. De préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle ;
 2. D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression et l'information des salariés sur ces thèmes ;
 3. D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

(1) Sur la commission de la formation, cf. également art. 847 à 850 de la CCNIP.

- a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.
- b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.
- c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
- d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

- 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 à l'issue du délai d'opposition prévu par le code du travail.
- c) A la date de prise d'effet du présent accord, les dispositions de l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle se trouveront automatiquement et intégralement abrogées.

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.

ART.

1360

Le suivi du présent accord repose notamment, au niveau de la branche, sur la fourniture à la CPNE des informations suivantes, sous la forme d'une synthèse annuelle de branche portant sur le périmètre des entreprises adhérentes à l'UFIP :

1. Bilan sur le respect de l'obligation légale de l'employeur en matière de formation professionnelle, indiquant le volume des dépenses engagées au titre de la formation professionnelle et précisant, par sexe et par collège :
 - le nombre de salariés partis en formation durant l'exercice ;
 - le nombre moyen d'heures de formation dispensées à chaque stagiaire ;
 - le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation sur la période couvrant les trois derniers exercices.
2. Bilan sur la formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), par sexe, par durée de contrat, par tranche d'âge des alternants, par diplôme ou titre poursuivi, par thèmes de formation, par région ;
3. Bilan sur l'utilisation du CPF durant l'exercice écoulé précisant, par sexe et par collège :
 - le nombre de salariés ayant eu recours à l'utilisation du CPF durant l'exercice écoulé ;
 - le nombre moyen d'heures de formation sur CPF par salarié utilisateur ;
 - l'encours moyen (en heures par salarié) du CPF accumulé en fin d'exercice.

ART.

1361

Par ailleurs, l'OPCA DEFI présentera chaque année devant la CPNE un bilan annuel par dispositif de formation financé par DEFI, par sexe, par collège, par durée de formation, par tranche d'âge, par diplôme ou titre poursuivi et par thème de formation.

ART.

1346

La VAE est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels (1).

(1) Cf. ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

ART.

1347

- a) La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de branche, enregistrés dans le RNCP.
- b) Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE, dans les conditions définies par le code du travail.
- c) Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur qualifiante, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport direct avec le contenu de la certification recherchée.
- d) A l'issue d'un parcours de VAE suivi avec succès, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi que la classification correspondant à cet emploi. A l'issue de cet examen, l'employeur informe le salarié de son résultat.

ART.

1348

- a) Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.
- b) La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 60 jours avant la date de l'action de VAE. Cette demande doit indiquer le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, la date de réalisation de cette action de VAE, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le (les) organisme(s) intervenant dans la VAE du salarié.
- c) Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence ; pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.
- d) Le candidat à la VAE doit ensuite s'adresser directement à l'institution ou à l'organisme habilité à délivrer le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou la certification professionnelle visé.
- e) La demande et le dossier présentés par le candidat doivent être constitués selon des modalités fixées par l'organisme délivrant la certification. L'employeur fournit au candidat les informations relatives à ces modalités de constitution du dossier, ou lui indique le nom des organismes en mesure de lui apporter ces informations.
- f) Le jury de VAE, constitué dans des conditions définies par décret, prend sa décision au vu du dossier constitué, à l'issue d'un entretien avec le candidat ainsi que, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

- a) L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dispositif de VAE.
- b) L'employeur accompagne le salarié dans la démarche individuelle de VAE dont les étapes sont décrites à l'article précédent ; notamment, l'employeur apporte au salarié, sur sa demande, les informations nécessaires à la constitution de son dossier.
- c) L'employeur informe le salarié d'éventuelles possibilités de prise en charge par l'OPCA ou les OPACIF concernés d'actions d'accompagnement ou de formation complémentaire nécessaires à l'obtention de la certification visée.

- a) Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail.
- b) Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ce dispositif, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), dans le respect des critères définis par l'organisme gestionnaire concerné.
- c) Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF, dans le respect des critères définis par l'organisme gestionnaire concerné.
- d) Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, au moyen de l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.
- e) L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dispositif du bilan de compétences.

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi dans la branche, afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel individuel des salariés, et afin que, de manière plus générale, elle assure la sécurisation des parcours professionnels, les objectifs de la formation professionnelle de branche sont les suivants :

1. Promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers des industries pétrolières ainsi qu'à leurs évolutions ;
2. Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations ;
3. Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment aux salariés les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
4. Assurer l'égalité d'accès des salariés à la formation professionnelle ;
5. Favoriser la mobilité professionnelle et promouvoir les actions de formation permettant aux salariés de passer d'un métier à un autre de la branche pétrole, en fonction de leurs aspirations individuelles et des postes disponibles dans leur entreprise, sur la base des « passerelles et parcours » définis par les travaux de l'OPMQC-Pétrole ;
6. Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP ;
7. Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées ;
8. développer la validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de permettre aux salariés l'acquisition en cours de carrière d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle ;
9. Assurer les connaissances des principes et outils de gestion nécessaires aux salariés exerçant ou appelés à exercer des responsabilités d'encadrement ;
10. Former les salariés exerçant ou appelés à exercer des actions de tutorat à la dimension pédagogique de cette mission, et leur assurer les connaissances pédagogiques nécessaires.

- a) Les parties signataires définissent par le présent accord les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle qui font l'objet des différents titres de l'accord.
- b) Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de considérer avec une attention particulière les besoins de formation des publics suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité distincts :
1. Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
 2. Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
 3. Les demandeurs d'emploi ;
 4. Les jeunes ;
 5. Les seniors, notamment à partir de 45 ans ou de 20 ans d'ancienneté, pour permettre un bon déroulement de la seconde moitié de leur carrière ;
 6. Les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, notamment dans le cadre des actions de formation ouvertes par l'utilisation de leur compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ;
 7. Les salariés reconnus travailleurs handicapés ;
 8. Les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
 9. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une longue maladie ;
 10. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
 11. Les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle.

Les actions de formation professionnelle peuvent être décomposées, conformément au code du travail, selon les principales catégories suivantes :

1. Actions de préparation à la vie professionnelle ;
2. Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
3. Actions d'adaptation et de développement des compétences ;
4. Actions de promotion professionnelle ;
5. Actions de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6. Actions de prévention visant à préparer les salariés à une mutation d'activité ;
7. Actions de conversion ;
8. Actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
9. Actions permettant de réaliser une VAE.

- a) Conformément au code du travail, les actions de formation professionnelle doivent répondre aux critères de qualité suivants :
1. Identification précise des objectifs de l'action de formation ;
 2. Adaptation de l'action de formation au public formé ;
 3. Adaptation aux stagiaires des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation de l'action de formation ;
 4. Adéquation à l'action de formation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
 5. Qualification professionnelle et formation continue des personnels chargés de conduire l'action de formation ;
 6. Conditions d'information du public sur l'action de formation, sur ses modalités et délais d'accès, et sur les résultats obtenus ;
 7. Prise en compte des appréciations sur l'action de formation rendues par les stagiaires.
- b) A compter du 1er janvier 2017, conformément au code du travail, dans une démarche d'amélioration continue de la certification de la qualité des actions de formation professionnelle, les organismes financeurs tels que les OPCA, ainsi que le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) mettront à disposition des entreprises et du public les listes des prestataires de formation remplissant les critères de qualité définis ci-dessus.

Le personnel d'encadrement, qui englobe le superviseur direct du salarié aussi bien que l'ensemble des niveaux supérieurs d'encadrement, constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle ; à ce titre, il doit jouer un rôle clé dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre des entretiens professionnels.

- a) Afin de permettre à l'ensemble du personnel exerçant des fonctions d'encadrement de jouer pleinement son rôle, et afin de donner toute leur efficacité aux différents dispositifs de la formation professionnelle, l'employeur développe les connaissances et les qualifications du personnel d'encadrement en matière :
1. De conduite des entretiens professionnels ;
 2. D'élaboration de parcours de formation individualisés pour les salariés, faisant appel aux différents dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
 3. D'accompagnement des salariés, notamment dans le cadre de la fonction tutorale ;
 4. De réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences nouvelles qu'ils requièrent.
- b) Par ailleurs, afin qu'il soit en mesure d'assumer l'ensemble de ses missions professionnelles, le personnel exerçant des fonctions de supervision directe d'un ou plusieurs salariés doit pouvoir bénéficier :
1. De manière prioritaire d'actions de formation visant :
 - à développer ses compétences managériales ;
 - à développer ses aptitudes à la gestion des ressources humaines, et notamment à la conduite des entretiens professionnels.
 2. D'un emploi du temps qui permette de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.
- c) Chaque membre du personnel d'encadrement examine périodiquement avec son supérieur hiérarchique les conditions dans lesquelles il exerce son rôle de développement de la formation professionnelle de son équipe ; il est vérifié que l'encadrant est en mesure d'assurer les missions définies au présent article ; à défaut, il est décidé des actions à mettre en œuvre.

Durant la négociation du présent accord, trois documents ont permis d'établir l'état des lieux de la formation professionnelle dans la branche pétrole :

1. L'enquête UFIP sur les déclarations 2483 pour 2014, revue lors de la CPNE du 18 juin 2015 ;
2. L'enquête UFIP sur la formation en alternance au 30 juin 2015, revue lors de la CPNE du 17 septembre 2015 ;
3. Une présentation de l'OPCA DEFI sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, revue en comité de section professionnelle de l'OPCA DEFI ainsi que lors de la CPNE du 12 mars 2015.

Il ressort de ces documents (1) les constats décrits ci-après.

(1) Seuls les documents 1 et 2 ont été exploités dans les constats présentés ci-après ; le document 3, diffusé annuellement par DEFI, contient des enseignements détaillés sur les seules actions de formation financées par DEFI : DIF, contrat et période de professionnalisation, fonctions tutorales, plan de formation (sur versements volontaires pour les entreprises de plus de 10 salariés).

Durant l'année 2014, sur un effectif fin d'année de 17 810 salariés (1) :

1. 68,4 % des salariés sont partis en formation au moins une fois durant l'année (67,0 % des hommes ; 72,4 % des femmes) ;
2. Sont partis en formation 71,3 % des salariés du collège employés/ouvriers, 67,9 % des salariés du collège techniciens et agents de maîtrise et 70,9 % des salariés du collège ingénieurs et cadres ;
3. Les dépenses de formation fiscalement prises en compte au regard de l'obligation légale de l'employeur (1,6 % de la masse salariale) se sont élevées à 4,8 % de la masse salariale ;
4. Chaque stagiaire de la formation professionnelle a reçu en moyenne 42,4 heures de formation ;
5. 346 salariés, soit 1,9 % de l'effectif, ont bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une durée moyenne de 161 heures ;
6. 796 salariés, soit 4,5 % de l'effectif, ont bénéficié d'une formation sur DIF, d'une durée moyenne de 20 heures ; au 31 décembre 2014, l'encours moyen par salarié d'heures de DIF acquises et restant à utiliser était de 102 heures.

(1) Enquête UFIP sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, portant sur les entreprises suivantes : Antargaz, ENI France, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Primagaz, Shell, TIGF, Total, Trapil ; cette enquête est établie sur la base des données contenues dans la déclaration fiscale annuelle 2483.

ART.

1305

Au 30 juin 2015, pour ce qui concerne la formation en alternance (1) :

1. Le nombre de stagiaires alternants s'élevait à 594, soit 3,4 % de l'effectif CDI, répartis entre les contrats d'apprentissage (255, soit 43 %) et les contrats de professionnalisation (339, soit 57 %) ;
2. En termes de durée, 44 % des contrats d'apprentissage en cours et 25 % des contrats de professionnalisation en cours avaient une durée égale ou supérieure à 18 mois ;
3. La répartition par niveau (2) de diplôme ou titre visé était la suivante : 52 % au niveau 1, 16 % au niveau 2, 21 % au niveau 3 et 11 % au niveau 4.

(1) Enquête UFIP sur la formation en alternance dans la branche au 30 juin 2015, portant sur les entreprises mentionnées dans la note précédente.

(2) Selon la nomenclature nationale en vigueur : niveau 1 : école d'ingénieur, école de commerce, master 2 ; niveau 2 : licence, master 1 ; niveau 3 : BTS/DUT ; niveau 4 : bac professionnel, brevet opérateur.

ART.

1350

Les dispositions ci-après valent pour le tutorat mis en œuvre dans l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, sans préjudice des dispositions précitées propres au tutorat dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

ART.

1351

- a) Le développement du tutorat vise à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle.
- b) Le tuteur a pour rôle, dans le cadre de la mission tutorale :
 1. D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
 2. D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié qui participe à une action de formation dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'un autre dispositif de formation professionnelle ;
 3. De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
 4. D'assurer la liaison entre l'(les) organisme(s) de formation et le salarié concerné par les actions de formation ;
 5. De vérifier périodiquement, en liaison avec l'(les) organisme(s) de formation, que les actions de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le salarié en formation se déroulent dans les conditions initialement prévues ;
 6. De participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié.

ART.

1352

- a) La mission tutorale est proposée par l'employeur, sur la base du volontariat, aux salariés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification, de leurs aptitudes pédagogiques et de l'objectif de formation à atteindre.
- b) Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.
- c) Le salarié tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous dispositifs de formation professionnelle confondus.
- d) Le tuteur, en fonction du nombre de salariés qu'il suit, dispose du temps nécessaire :
 - d'une part pour accomplir ses différentes missions tutorales ;
 - d'autre part pour continuer à exercer son emploi dans l'entreprise.
- e) L'employeur s'assure du respect des dispositions de l'alinéa précédent ; il examine avec le tuteur tout aménagement nécessaire pour assurer l'équilibre entre ses différentes activités.
- f) Le tuteur conserve la responsabilité de l'action de tutorat pendant toute sa durée.

ART.

1353

- a) Pour favoriser l'exercice du tutorat, le salarié choisi comme tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire ou si le salarié en fait la demande, d'une formation spécifique.
- b) Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice du tutorat, les parties signataires demandent que ces actions figurent parmi les actions prioritaires éligibles au financement de l'OPCA de la branche. A ce titre, l'OPCA concerné assure la prise en charge :
- des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ;
 - des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
- dans les conditions prévues par le code du travail pour ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation.
- c) Les entreprises encouragent le tutorat exercé par les salariés :
- en inscrivant dans leur plan de formation des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale ;
 - en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences que les salariés développent dans leurs activités tutorales.
- d) Le financement de la fonction tutorale par l'OPCA DEFI n'est possible que dans le cas où le tuteur, s'il occupe pour la première fois une fonction tutorale et/ou s'il en a fait la demande, a suivi au moins une formation à la fonction tutorale.
- e) Lors de l'entretien professionnel, l'employeur prend en compte les missions tutorales exercées par le salarié. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales pourront être prises en compte dans son évolution professionnelle.

ART.

1354

L'exercice de la fonction tutorale doit faire l'objet d'une reconnaissance, selon des conditions et modalités fixées par accord d'entreprise ou par l'employeur.

ART.

1331

Le contrat de professionnalisation a pour objet, conformément aux dispositions du code du travail, de favoriser :

1. L'insertion professionnelle des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
2. L'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI.

ART.

1332

Conformément à l'objet du contrat de professionnalisation défini au précédent article ainsi qu'aux dispositions du code du travail, ce dispositif est notamment ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

ART.

1333

- a) Le contrat de professionnalisation permet de recevoir des enseignements généraux, professionnels et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.
- b) L'action de professionnalisation fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou se situe au début d'un contrat à durée indéterminée. Elle a une durée comprise entre 6 et 12 mois ; cette durée peut être portée à 24 mois.
1. Lorsque la nature des qualifications visées l'exige, et notamment à la condition que la qualification professionnelle recherchée réponde aux critères définis à l'article 5 C.1 ci-dessus ;
 2. Ainsi que pour des publics spécifiques définis par le code du travail, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.
- c) Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :
1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
 2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Rémunération du contrat de professionnalisation

Sauf dispositions d'entreprise plus favorables, la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée dans les conditions ci-après, en retenant le régime le plus favorable au salarié :

(En pourcentage.)

Âge révolu	Niveau inférieur au bac professionnel		Bac professionnel ou titre équivalent	
	Référence au SMIC	Référence au minimum conventionnel de l'emploi occupé	Référence au SMIC	Référence au minimum conventionnel de l'emploi occupé
Inférieur à 21 ans				
– 1re année	55	65	65	70
– 2e année	55	75	65	75
Egal ou supérieur à 21 ans et inférieur à 26 ans				
– 1re année	70	70	80	80
– 2e année	70	75	80	80
Supérieur à 26 ans	100	85	100	85

- a) Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 75 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 15 % de la durée totale du contrat et 150 heures.
- b) La durée totale du contrat ainsi que la durée de la formation seront déterminées en prenant en compte d'une part la nature de la qualification visée et d'autre part l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

- a) L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur choisi parmi les salariés de l'entreprise volontaires et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- b) L'employeur peut, notamment en l'absence de salarié pouvant être tuteur, assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions susvisées.
- c) Le tuteur a pour mission de :
1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
 2. Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
 3. Veiller au respect de l'emploi du temps des bénéficiaires ;
 4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
 5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.
- d) L'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour se former et pour exercer ses fonctions.
- e) Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.
- f) L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

- a) Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation.
- b) Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.)
- c) Ces forfaits horaires sont fixés, pour l'année en cours à la date des signatures des présentes, à :
1. 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
 2. 15 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;
 3. 15 € pour les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP.
- d) La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 1 200 heures au titre d'un même contrat de professionnalisation.
- e) Ces forfaits horaires et cette durée maximale seront prorogés par tacite reconduction ; ils pourront être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant notamment en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche ; il est recommandé que la conclusion d'un tel avenant de révision fasse l'objet d'un débat préalable en CPNE.
- f) Dans le cas où les fonds disponibles auprès de l'OPCA de branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits horaires, cette durée maximale et ce plafond de financement, ainsi que les conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation, pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

Abréviations courantes

ANI : accord national interprofessionnel
CCNIP : convention collective nationale de l'industrie du pétrole
CEP : conseil en évolution professionnelle
CIF : congé individuel de formation
CNEFOP : conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF : comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF : compte personnel de formation
CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi
CQP : certificat de qualification professionnelle
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches
NTIC : nouvelles technologies d'information et de communication
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
OPMQC : observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles
SPRO : service public régional de l'orientation
VAE : validation des acquis de l'expérience

- a) Le CPF s'est substitué au DIF au 1er janvier 2015.
- b) Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.
- c) Lorsqu'un salarié bénéficie durant cette période d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par des heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

- a) Conformément aux dispositions du code du travail, un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ; cet âge est ramené à 15 ans en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage.
- b) Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.
- c) Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ;
- d) Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF, au sens défini par le code du travail ;
- e) Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit ;
- f) Mise en œuvre, ou utilisation, du CPF relève de l'initiative du salarié ; le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ;
- g) L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail ;
- h) L'accord de l'employeur est requis lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail ; l'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation, hormis dans les cas suivants, où l'accord ne porte que sur le calendrier :
- 1. Formation réalisée au titre des heures acquises pour non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à l'entretien professionnel ;
- 2. Formation en vue de l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, tel que défini par le code du travail ;
- 3. Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- 4. Cas prévus par accord d'entreprise ou de groupe.
- i) Lorsque l'accord de l'employeur est nécessaire, le salarié doit formuler sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si la durée de cette dernière est inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours dans les autres cas.
- j) L'employeur lui donne une réponse écrite dans un délai de 30 jours calendaires, l'absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'accord.

- a) Les actions de formation exercées dans le cadre du CPF se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail.
- b) Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ; cette rémunération est prise en charge par l'OPCA dans les conditions prévues par la loi et conformément aux décisions du conseil d'administration de l'OPCA.
- c) Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement, frais de garde d'enfant) afférents à la formation du salarié sont pris en charge, le cas échéant dans la limite d'un certain plafond, par l'employeur ou l'OPCA selon les cas, voire par le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) si le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF.
- d) Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- e) Les parties signataires recommandent à l'employeur de prévoir dans le contrat de prévoyance une clause assurant la couverture du salarié pendant l'utilisation du CPF hors temps de travail ; le cas échéant, les salariés et les instances représentatives du personnel seront informés par l'employeur de l'existence de cette clause.

- a) Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année :
- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
 - puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.
- b) Pour les salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise ou de groupe.
- c) Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés à temps partiel à 80 % et plus, le CPF est alimenté au taux plein.
- d) Pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte.
- e) Les heures de formation inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF, au sens du code du travail.
- f) Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires ne sont pas prises en compte pour le calcul des plafonds mentionnés au présent article ; elles sont financées par l'OPCA de branche avec la contribution des entreprises de la branche au titre du CPF (0,2 %) collectée par cet OPCA, dans les conditions suivantes :
1. La formation envisagée est inscrite sur la liste des formations éligibles au CPF établie par la CPNE de branche ;
 2. L'abondement sera financé par l'OPCA de branche dans la limite de 200 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et de DIF pendant la période transitoire), et dans la limite de la durée totale de la formation ;
 3. Pour un salarié faisant partie du périmètre d'application d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou faisant l'objet d'un licenciement économique, l'abondement sera financé par l'OPCA de branche dans la limite de 300 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et de DIF pendant la période transitoire), et dans la limite de la durée totale de la formation. Cette disposition ne remet pas en cause les obligations prévues par le législateur en la matière et ne dispense en rien l'employeur des efforts de formation et d'adaptation qu'impose l'[article L. 1233-4 du code du travail](#) : « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié s'avère impossible tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe auquel l'entreprise appartient. ». De même, elle s'entend dans la parfaite application de l'article 1326 f du présent accord.
4. Dans le cas où l'OPCA ne dispose pas des ressources suffisantes pour assurer les financements mentionnés aux deux alinéas précédents, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche, sur proposition du comité de section professionnelle (CSP) Pétrole de l'OPCA et après information de la CPNE ;
5. Par ailleurs, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions prévues par le code du travail.
- g) Chaque salarié a connaissance du nombre d'heures créditées sur son CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la caisse des dépôts et consignations, donnant également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

- a) L'utilisation du CPF permet à chaque salarié de suivre des actions de formation relevant de l'une des catégories suivantes :
1. Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par le code du travail ;
 2. Accompagnement à la VAE, dans les conditions définies par le code du travail ;
 3. Formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
 4. Formations sanctionnées par un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou par un CQPI (certificat de qualification professionnelle interbranches) ;
 5. Formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle), conformément aux dispositions du Code de l'éducation ; cet inventaire recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.
- b) Les formations mentionnées aux points 3, 4 et 5 ci-dessus doivent en outre, pour être éligibles au CPF, figurer sur au moins une des trois listes suivantes, listes recensant les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées :
1. Liste élaborée par la CPNE de la branche ;
 2. Liste élaborée par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
 3. Liste élaborée par le COPAREF (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

ART.

1336

- a) Les actions de formations réalisées dans le cadre du CPF peuvent être financées dans les conditions prévues par la loi soit par l'OPCA de branche soit par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'[article L. 6331-10 du code du travail](#).
- b) Cette prise en charge financière des frais pédagogiques et des frais annexes par l'OPCA de branche peut faire l'objet d'un plafond défini par son conseil d'administration.
- c) La rémunération des salariés en formation dans le cadre du CPF pendant leur temps de travail pourra être prise en charge par l'OPCA de branche dans les limites définies par les textes législatifs et réglementaires et selon l'accord de son conseil d'administration.

ART.

1365

Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).

ART.

1366

Il est créé dans la CCNIP un chapitre XIII intitulé « Formation professionnelle », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1301 à 1364 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1301 à 1364 de l'accord de branche du 25 avril 2016 portant sur la formation professionnelle, étendu par arrêté du ... »

ART.

1338

- a) La période de professionnalisation a pour objet :
1. Favoriser le maintien dans l'emploi du salarié en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation visant à maintenir sa qualification au niveau requis pour faire face à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
 2. De faciliter l'évolution de carrière du salarié, en lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP.
- b) Les actions de formation suivies au titre d'une période de professionnalisation sont les suivantes :
1. Actions de formation qualifiantes permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI ;
 2. Actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par la législation ;
 3. Actions de formation permettant l'accès à une certification ou habilitation inscrite à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

ART.

1339

a) Les publics éligibles en priorité aux périodes de professionnalisation sont les suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité distincts :

1. Les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou du fait de changement des modes d'organisation ou des méthodes de production ;
2. Les salariés qui, dans le cadre de leur évolution de carrière, ont besoin d'un complément de formation ;
3. Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (contenu du poste et/ou conditions de travail) ;
4. Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
5. Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou les hommes et les femmes après un congé parental ou une longue maladie ;
6. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
7. Les salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation, au cours des trois dernières années ;
8. Les travailleurs handicapés ;
9. Tout public cible défini par un accord spécifique d'entreprise.

b) Une attention particulière sera accordée à l'amélioration des qualifications et aux perspectives de développement de carrière des salariés classés aux coefficients les moins élevés.

ART.

1340

- a) La période de professionnalisation permet de recevoir des enseignements généraux, professionnels et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.
- b) La durée minimale de la période de professionnalisation s'élève, pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.
- c) Cette durée minimale ne s'applique pas :
1. Aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
 2. Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
 3. Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.
- d) Les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication et mettant en œuvre la notion de tutorat, dans le cadre exclusif de centres de ressources situés dans les locaux de l'entreprise ou d'un organisme de formation, peuvent être prises en compte au titre des périodes de professionnalisation.

ART.

1341

- a) Le recours à la période de professionnalisation doit permettre le développement professionnel et personnel du salarié dans le cadre d'un parcours individualisé.
- b) Par conséquent, lors de la mise en œuvre d'une période de professionnalisation, l'employeur définit et formalise un parcours individualisé de formation pour le salarié ; ce parcours pourra intégrer les modalités de tutorat et de validation des connaissances.

ART.

1342

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

1343

Les dispositions relatives au tutorat obligatoire du contrat de professionnalisation, stipulées à l'article 5C-6 des présentes, s'appliquent à la période de professionnalisation dans le cadre d'un tutorat à caractère facultatif.

ART.

1344

- a) Les périodes de professionnalisation d'une durée au moins égale à 70 heures peuvent être financées par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire. La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 350 heures.
- b) Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.).
- c) Pour l'année en cours à la date des signatures des présentes, ce forfait horaire est fixé à 10 €.
- d) Ces durées minimale et maximale ainsi que ce forfait horaire seront prorogés par tacite reconduction ; ils pourront être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant notamment en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche ; il est recommandé que la conclusion d'un tel avenant de révision fasse l'objet d'un débat préalable en CPNE.
- e) Cet avenant pourra notamment introduire un forfait horaire plus élevé, si les ressources disponibles auprès de l'OPCA sont suffisantes et après débat en CPNE, pour deux types d'actions de formation :
1. Les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;
 2. Les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP.
- f) Dans le cas où les fonds disponibles auprès de l'OPCA de branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits et durées, ainsi que les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation, pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

Avenant salaires : Avenant du 22 novembre 2001 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

il a été conclu le présent accord au titre de l'année 2002.

Article 1er

La valeur du point mensuel est portée à 45,9040 F à compter du 1er février 2002 (+ 19 %).

La majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 1,1521 F, à compter du 1er janvier 2002 (+ 1,9 %).

Article 2

Par dérogation à l'article 1er le salaire minimal mensuel d'un salarié à temps plein au coefficient 140 est porté à 7 400 F.

Article 3

A partir du 1er janvier 2002, la ressource annuelle garantie, toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 92 700 F pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Article 4

L'UFIP recommande à ses adhérents, en fonction de leur spécificité, de majorer la partie des salaires de base mensuels, toutes primes exclues, n'exédant pas 25 000 F, de 1,4 % au titre de 2002, selon des modalités à définir au niveau des entreprises.

Article 5

Lors de la réunion de l'automne 2002, les partenaires sociaux examineront, d'une part, la politique salariale de la branche et les minima conventionnels en fonction des évolutions économiques et de la situation de la branche depuis la date du présent accord et, d'autre part, les évolutions pour 2003.

Article 6

La structure de la grille des salaires minima fera l'objet d'un tour de table lors de la première réunion de la commission paritaire de l'emploi de l'année 2002.

Article 7

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant salaires : Accord du 4 décembre 2002 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

La valeur du point mensuel est portée à 7,1241 Euros, à compter du 1er janvier 2003 (+1,8 %).

La majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé : sur la base de 0,1789 Euros, à compter du 1er janvier 2003 (+ 1,8 %).

Article 2

Par dérogation à l'article 1er, le salaire minimal mensuel d'un salarié à temps plein au coefficient 140 est porté à 1 160 Euros.

Article 3

A partir du 1er janvier 2003, la ressource minimale annuelle garantie, toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 14 600 Euros pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Article 4

L'UFIP recommande à ses adhérents, en fonction de leur spécificité, de majorer les salaires de base mensuels toutes primes exclues jusqu'à 4 500 Euros, de 1,4 % au titre de 2003, selon des modalités à définir au niveau des entreprises.

Article 5

Lors de la réunion de l'automne 2003, les partenaires sociaux examineront, d'une part la politique salariale de la branche et les minima conventionnels en fonction des évolutions économiques et de la situation de la branche depuis la date du présent accord et d'autre part les évolutions pour 2004.

Article 6

Conformément aux dispositions des articles L. 132.10 et R.132.1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant salaires : Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A compter du 1er janvier 2015 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,8314 €, soit une augmentation de 1 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2224 € par point, soit une augmentation de 1 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour tous les coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,5062 € par point, soit une augmentation de 1 % de cette surmajoration conventionnelle.

ART. 2

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

- a) De majorer de 0,5 % au titre de 2015 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 700 € ;
- b) De comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les 2 années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;
- c) Pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;
- d) Pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'explicitier les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en ferait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le solliciteraient le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

ART. 3

A compter du 1er janvier 2015 :

A. – L'article 701, alinéa g, de la [convention collective nationale de l'industrie du pétrole](#) est rédigé comme suit :

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

B. – L'article 701, alinéa i, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

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

C. – L'article 701, alinéa j, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

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

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

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications – initiales et/ ou acquises par la formation professionnelle et l'expérience –, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collège vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège agents de maîtrise vers les classifications cadres de la branche.

En application de l'esprit et de la lettre du protocole d'accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications, titre II, section 2 « Ingénieurs et cadres », l'UFIP recommande la mise en œuvre des promotions vers la classification cadres dès lors que les techniciens et agents de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces promotions doivent bénéficier aussi bien aux personnels détenant un commandement hiérarchique qu'aux personnels « spécialistes » remplissant des fonctions d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un frein à la promotion vers la classification cadres « spécialistes » des techniciens et agents de maîtrise remplissant les conditions fixées au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'explicitier aux instances représentatives du personnel ces politiques de promotion et de les informer régulièrement de leur mise en œuvre.

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées hommes-femmes fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2015 :

- d'analyser les salaires effectifs, notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes-femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale hommes-femmes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

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

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

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

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

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

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

ART.
7

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

« Article 1114 bis
Utilisation des outils d'information et de communication

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

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

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

ART.
8

L'UFIP s'engage à organiser dans le courant du premier trimestre 2015 un échange de vues paritaire portant sur les [articles 203 c et 204 b de la CCNIP](#), relatifs aux modalités des élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

ART.
9

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

ART.
10

Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART.
11

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 2, 4 et 5, conformément aux dispositions du code du travail.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).