

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
L'INDUSTRIE DU PÉTROLE DU 3 SEPTEMBRE 1985.
ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 31 JUILLET 1986 JORF 9
AOÛT 1986.

IDCC 1388

Brochure 3001

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/08/2019

Industrie du pétrole

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985. Etendue par arrêté du 31 juillet 1986	
JORF 9 août 1986.	9
Chapitre Ier : Généralités	9
Article 101 - Objet et champ d'application	9
Article 102 - Durée	9
Article 103 - Dénonciation et révision	9
Article 104 - Avantages acquis	10
Article 105 - Commission d'interprétation	10
Article 106 - Commission de conciliation	10
Article 107 - Commission paritaire nationale de validation	10
Article 108 - Application de la convention	13
Article 109 - Adhésion	13
Article 110 - Dépôt légal	13
Chapitre II : Droit syndical - Représentation du personnel	13
Article 201 - Liberté d'opinion	13
Article 202 - Droit syndical	13
Article 203 - Délégué du personnel	14
Article 204 - Comité d'entreprise	14
Article 205 - Processus de négociation des accords de branche	15
Chapitre III : Conditions de travail et emploi	15
Article 301 - Généralités	15
Section A : Embauchage	16
Article 302 - Préliminaires	16
Article 303 - Visite médicale	16
Article 304 - Essai	16
Section B : Contrat de travail	16
Article 305 - Classification des emplois	16
Article 306 - Engagement	16
Article 307 - Modification du contrat de travail	17
Article 308 - Déclassement 1	17
Article 309 - Ancienneté	17
Article 310 - Résiliation du contrat de travail - Préavis	17
Article 311 - Indemnité de congédiement	17
Article 312 - Certificat de travail	18
Article 313 - Fin de carrière	18
Article 313 bis - Mise à la retraite avant 65 ans	18
Article 313 ter - Cas particulier : mise à la retraite des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues	19
Article 314 - Contrat à durée déterminée	19
Article 315 - Inventions	19
Article 316 - Secret professionnel	19
Section C : Déplacements - Changements de résidence	20
Article 317 - Déplacements - Règles générales	20
Article 318 - Déplacements par véhicules appartenant au salarié	20
Article 319 - Déplacements de longue durée	20
Article 320 - Changements de résidence	21
Section D : Emploi	21
Article 321 - Temps partiel	21
Article 322 - Affichage des emplois vacants	21
Article 323 - Sécurité et emploi	21
Article 324 - Licenciements collectifs	21
Article 325 - Priorité d'emploi	21
Article 326 - Commission paritaire de l'emploi	21
Article 327 - Attribution de la commission paritaire de l'emploi	22
Article 328 - Rôle de la commission paritaire de l'emploi - Reclassements	22
Article 329 - Réunions de la commission paritaire de l'emploi	22
Section E : Conditions de travail	22
Article 330 - Normes de travail	22
Article 331 - Charge de travail	23
Article 332 - Restructuration des tâches	23
Section F : Encadrement	23

Article 333 - Rôle	23
Article 334 - Fonctions	23
Article 335 - Exercice	23
Chapitre IV : Rémunération et durée du travail	24
Section A : Salaires	24
Article 401 - Négociations salariales	24
Article 402 - Salaires minima	24
Article 403 - Salaires des jeunes	24
Article 404 - Salaires au rendement	24
Article 405 - Prime d'ancienneté	24
Article 406 - Indemnité de rappel	25
Article 407 - Indemnité pour outils professionnels	25
Article 408 - Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié	25
Article 409 - Avantages en nature	25
Article 410 - Périodes militaires	25
Article 411 - Service national	25
Article 412 - Jours fériés légaux	25
Section B : Durée du travail et heures de dérogation	25
Article 413 - Durée du travail et heures supplémentaires	25
Article 414 - Dispositions particulières incendie, gardiennage	26
Article 415 (1) - Heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés	26
Article 416 (1) - Dispositions propres aux ingénieurs et cadres	26
Section C : Remplacements - Travaux multiples	26
Article 417 - Remplacements	26
Article 418 - Exécution de travaux multiples remplacements exclus	27
Article 419 - Affectation temporaire	27
Article 420 - Section D : Autres dispositions	27
Chapitre V : Congés payés - Maladie	27
Section A : Congés payés	27
Article 501 - Droit au congé	27
Article 502 - Durée du congé	27
Article 503 - Période des congés	28
Article 504 - Date des départs en congé	28
Article 505 - Fractionnement du congé	28
Article 506 - Rappel pendant le congé	28
Article 507 - Fermeture d'établissement	28
Article 508 - Indemnité de congé payé	28
Article 509 - Maladie ou décès pendant les congés payés	28
Article 510 - Jeunes travailleurs	29
Article 511 - Mères de famille	29
Article 512 - Travailleurs non européens	29
Article 513 (1) - Congés exceptionnels pour événements familiaux	29
Section B : Maternité, maladie, accident	29
Article 514 - Protection de la maternité	29
Article 515 - Absences pour maladie ou accident	30
Article 516 - Congés spéciaux pour soins aux enfants	30
Chapitre VI : Hygiène et sécurité	30
Article 601 - Protection de la santé du personnel	30
Article 602 - Services médicaux du travail	31
Article 603 - Travaux pénibles, dangereux ou insalubres	31
Article 604 - Dispositions et effets de protection	31
Chapitre VII : Catégories particulières de travailleurs	32
Section A : Travailleurs postés : généralités	32
Article 701 - Définitions - Primes de quart et de poste	32
Article 702 - Dispositions communes	32
Article 703 - Indemnité de panier	32
Article 704 - Contrôle médical	33
Article 705 - Habitat	33
Section B : Dispositions particulières aux 3 x 8 continus	33
Les dispositions de cette section concernent le seul personnel appartenant à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24 en 3 x 8 continus visé à l'article 701 b	33
Article 706 - Durée du travail	33
Article 707 - Temps de relève	33
Article 708 - Organisation des quarts	33

Article 709 - Congés hors période	33
Article 710 - Heures complémentaires et supplémentaires	33
Article 711 - Indemnité de conversion	33
Article 712 - Cessation d'activité	34
Section C : Dispositions particulières aux autres postes	35
Article 713 - Compensation des jours fériés légaux	35
Article 714 - Compensation des contraintes	35
Section D : Autres catégories de travailleurs	35
Article 715 - Travail des téléphonistes, standardistes et télexistes	35
Article 716 - Personnel travaillant sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données	35
Article 717 - Contrôle médical des chauffeurs de camions de plus de 10 tonnes	35
Chapitre VIII : Formation professionnelle	35
Article Préambule - Préambule	35
Section A : Dispositions générales	36
Article 801 - Du droit à la formation	36
Article 802 - Actions de formation	36
Article 803 - Validité des dépenses	36
Article 804 - Reconnaissance des acquis de formation	36
Article 805 - Qualification	36
Article 806 - Promotion	36
Article 807 - Organisme paritaire collecteur agréé	37
Section B : Formation des jeunes	37
Article 808 - Sous-section 1 : Stages intégrés à un cursus de formation initiale	37
Article 809 - Sous-section 2 : Congé de formation des jeunes travailleurs	37
Sous-section 2 : Congé de formation des jeunes travailleurs	37
Article 810 - Rémunération	37
Sous-section 3 : Formation en alternance	37
Article 811 - Qualification - Adaptation - Orientation	37
Article 812 - Qualification - Adaptation - Orientation	37
Article 813 - Qualification - Adaptation - Orientation	37
Article 814 - Qualification - Adaptation - Orientation	38
Sous-section 4 : Formation en alternance. - Apprentissage	38
Section C : Formations complémentaires	39
Article 819 - Différentes formations	39
Sous-section 1 : Congé individuel de formation CIF	39
Article 820 - Droit au congé individuel de formation	39
Article 821 - Objectifs	39
Article 822 - Conditions d'ancienneté requises	39
Article 823 - Délai de franchise	39
Article 824 - Procédure	39
Article 825 - Contrôle	39
Article 826 - Rémunération	40
Article 827 - Durée	40
Sous-section 2 : Bilan de compétences	40
Article 828 - Objectifs	40
Article 829 - Conditions d'attribution et de réalisation	40
Sous-section 3 : Capital temps de formation	40
Article 830 - Objectifs	40
Article 831 - Conditions d'attribution et de réalisation	40
Sous-section 4 : Congé enseignement	40
Article 832 - Objectifs	40
Article 833 - Conditions d'attribution et de réalisation	40
Sous-section 5 : Dispositions relatives au personnel d'encadrement	41
Article 834 - Généralités	41
Article 835 - Charge de travail	41
Article 836 - Type de formation	41
Sous-section 6 : Dispositions relatives aux personnels postés en 3 X 8 continu et en 2 X 8 continu	41
Article 837 - Principes	41
Article 838 - Aménagement des postes de travail	41
Article 839 - Actions de formation courtes	41
Article 840 - Actions de formation supérieures à 2 semaines	42
Article 841 - Stages séquentiels	42
Article 842 - Cours par correspondance	42
Sous-section 7 : Dispositions relatives à la sécurité	42

Article 843 - Objectifs	42
Section D : Dispositions relatives aux représentants du personnel	42
Sous-section 1 : Comité d'entreprise	42
Article 844 - Principes généraux	42
Article 845 - Projets de l'entreprise	43
Article 846 (1) - Informations du comité d'entreprise	43
Article 847 - Commission de la formation	43
Article 848 - Formations concernant les jeunes	43
Article 849 - Concertation, coordination	44
Article 850 - Moyens de la commission formation	44
Sous-section 2 : Délégués du personnel	44
Article 851 - Mission générale	44
Article 852 - Entreprises de moins de 50 salariés ou sans comité d'entreprise	44
Sous-section 3 : CHSCT	44
Article 853 - Rôle du CHSCT	44
Sous-section 4 : Centres de formation	44
Article 854 - Rôle des représentants du personnel	44
Section E : Dispositions relatives à la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi de l'industrie du pétrole	45
Article 855 - Attributions formation professionnelle	45
Article 856 - Congés individuels	45
Article 857 - Capital temps de formation	45
Article 858 - Affectation au financement de l'apprentissage de fonds non utilisés de l'alternance	45
Article 859 - Formation des jeunes	45
Article 860 - Dispositions spécifiques aux formations diplômantes ou qualifiantes exécutées dans le cadre du plan de formation	45
Article - Chapitre IX : Egalité professionnelle 1	46
Article - Introduction : Egalité professionnelle dans les industries pétrolières	46
Article - Préambule	46
Titre Ier : Evolution des mentalités en faveur de l'égalité professionnelle	46
Article 901 - Objectifs et principes généraux	46
Article 902 - Information, sensibilisation et formation des salariés sur les thèmes de l'égalité professionnelle	47
Titre II : Discrimination et harcèlement	47
Article 903 - Objectifs et principes généraux	47
Article 904 - Lutte contre la discrimination et le harcèlement	47
Titre III : Recrutement	47
Article 905 - Recrutement et égalité professionnelle	47
Article 906 - Recrutement et non-discrimination	47
Article 907 - Objectifs et critères du recrutement	48
Article 908 - Descriptions de poste et offres d'emploi	48
Article 909 - Processus de recrutement	48
Article 910 - Equipes de recrutement	48
Article 911 - Recrutement et instances représentatives du personnel	48
Titre IV : Orientation professionnelle et mixité des métiers	48
Article 912 - Objectifs et principes généraux	48
Article 913 - Métiers de la branche et observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières OPMQ	48
Article 914 - Communication	49
Article 915 - Liens avec les établissements d'enseignement	49
Article 916 - Formation en alternance et stages	49
Article 917 - Aménagement des lieux de travail	49
Titre V : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	49
Article 918 - Objectifs et principes généraux	49
Article 919 - Gestion et aménagement du temps et du cadre de travail	49
Article 920 - Services au personnel	50
Article 921 - Transport domicile-lieu de travail	50
Titre VI : Parentalité, maternité et paternité	50
Article 922 - Objectifs et principes généraux	50
Article 923 - Congé de maternité et congé d'adoption	51
Article 924 - Congé de paternité	51
Article 925 - Congé parental d'éducation	51
Article 926 - Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants	51
Article 927 - Dispositions particulières relatives aux soins aux conjoints	52
Article 928 - Parentalité et départ en formation	52
Article 929 - Parentalité et mobilité géographique	52
Titre VII : Salaire et rémunération	52

Article 930 - Objectifs et principes généraux	52
Article 931 - Négociation annuelle obligatoire de branche	52
Titre VIII : Promotion et mobilité professionnelles - Evolution de carrière	53
Article 932 - Objectifs et principes généraux	53
Article 933 - Dispositions spécifiques visant à développer la promotion et la mobilité professionnelles des femmes	53
Titre IX : Formation professionnelle	53
Article 934 - Objectifs et principes généraux	53
Article 935 - Dispositions spécifiques relatives à l'égalité d'accès à la formation professionnelle	53
Titre X : Dispositions de suivi du présent accord	54
Article 936 - Objectifs et principes généraux	54
Article 937 - Dispositions spécifiques de suivi	54
Titre XI : Formalités et date de prise d'effet - Communication de l'accord	54
Article 938 - Normativité et date de prise d'effet	54
Article 939 - Communication de l'accord	54
Article - Chapitre X : Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap	54
Article 1001 - Introduction : emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières	54
Article 1002 - Préambule	55
TITRE Ier : Principes fondateurs et états des lieux au 31 décembre 2009	55
Article 1003 - Principes fondateurs	55
Article 1004 - Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières 1	56
TITRE II : Evolution des mentalités en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	56
Article 1005 - Information, sensibilisation et formation des salariés	56
Article 1006 - Egalité de traitement. - Discrimination et harcèlement	57
TITRE III : Recrutement et emploi	57
Article 1007 - Recrutement et emploi des personnes en situation de handicap	57
Article 1008 - Descriptions de poste et offres d'emploi	57
Article 1009 - Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	57
Article 1010 - Recours au secteur protégé : entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail	58
TITRE IV : Insertion professionnelle et formation professionnelle	58
Article 1011 - Insertion professionnelle des salariés en situation de handicap	58
Article 1012 - Formation professionnelle des salariés en situation de handicap	58
Article 1013 - Insertion des personnes en situation de handicap par la formation professionnelle : accueil des stagiaires et des alternants	58
TITRE V : Conditions de travail et d'emploi des personnes en situations de handicap	59
Article 1014 - Accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail	59
Article 1015 - Aménagement des horaires de travail : travailleurs handicapés	59
Article 1016 - Aménagement des horaires de travail : aidants familiaux des personnes handicapées	59
Article 1017 - Aide au transport	59
Article 1018 - Aide au logement	59
Article 1019 - Démarches administratives	60
TITRE VI : Dispositions de suivi et de mise en oeuvre de l'accord	60
Article 1020 - Information des instances représentatives du personnel	60
Article 1021 - Information de la CPNE commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières	60
TITRE VII : Formalités et date de prise d'effet communication de l'accord	60
Article 1022 - Procédures d'opposition et de demande d'extension	60
Article 1023 - Normativité et date de prise d'effet	60
Article 1024 - Communication de l'accord	60
Article - Chapitre XI : Pénibilité et stress au travail	60
Article 1101 - Préambule	61
Article 1102 - Introduction	61
TITRE Ier : Pénibilité et stress au travail : reconnaissance et définition caractéristiques et conséquences pour le salarié	62
Article 1103 - Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail	62
Article 1104 - Reconnaissance et définition du stress au travail	62
Article 1105 - Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié	62
TITRE II : Pénibilité et stress au travail : facteurs et causes	62
Article 1106 - Principe général	62
Article 1107 - Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail	62
Article 1108 - Facteurs et causes du stress lié au travail	63
Article 1109 - Indicateurs du stress lié au travail	63
Article 1110 - Combinaison des facteurs de pénibilité et ou de stress, ou copénibilité au travail	63
TITRE III : Mesures de prévention et de protection face à la pénibilité et au stress au travail	64

Article 1111 - Principes généraux	64
Article 1112 - Démarche de prévention de la pénibilité au travail	64
Article 1113 - Démarche de prévention du stress lié au travail	64
Organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail	64
TITRE IV : Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail	65
Article 1115 - Principes généraux	65
Article 1116 - Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : emploi des seniors ou salariés âgés	65
Article 1117 - Mesures de compensation relatives au travail posté	66
TITRE V : Formalités et date de prise d'effet communication de l'accord	67
Article 1118 - Procédures d'opposition et de demande d'extension	67
Article 1119 - Normativité et date de prise d'effet	67
Article 1120 - Diffusion et communication de l'accord	67
Chapitre XII : Couverture prévoyance. - Décès. - Invalidité. - Incapacité	67
Article - Préambule	67
Article 1201 - Décès	67
Article 1202 - Incapacité temporaire	68
Article 1203 - Invalidité	68
Article 1204 - Portabilité	68
Article 1205 - Cotisations	68
Article 1206 - Normativité. - Date de prise d'effet	68
Article 1207 - Diffusion et communication	68
Chapitre XIII : Formation professionnelle	68
Titre Ier : État des lieux de la formation professionnelle dans la branche Pétrole	70
Titre II : Objectifs et publics de la formation professionnelle de branche - catégories d'actions de formation professionnelle et leurs critères de qualité	70
Titre III : Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières OPMQC	71
Titre IV : Entretien professionnel et conseil en évolution professionnelle CEP	73
Titre V : Dispositifs de formation professionnelle	75
Titre V A : Plan de formation	75
Titre V B : Compte personnel de formation CPF	75
Titre V C : Contrat de professionnalisation	77
Titre V D : Période de professionnalisation	78
Article 1345 - Titre VI : Bilan de compétences	79
Titre VII : Validation des acquis de l'expérience VAE	80
Titre VIII : Tutorat	80
Titre IX : Rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle	81
Article 1357 - Titre X : Passeport d'orientation, de formation et de compétences	82
Titre XI : Information du salarié sur les dispositifs de la formation professionnelle	82
Titre XII : Dispositif de suivi de l'accord	82
Titre XIII : Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord	83
Article 1365 - Titre XIV : Codification de l'accord dans la CCNIP	83
Chapitre XIV : Emploi, maintien dans l'emploi et développement des compétences	83
Chapitre XV : Mise en œuvre des ordonnances Macron	88
Titre Ier : Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article L. 2253-1 du code du travail bloc 1 des ordonnances Macron	88
Titre II : Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article L. 2253-2 du code du travail bloc 2 des ordonnances Macron	89
Titre III : Autres dispositions	91
Textes Attachés	93
Protocole d'accord du 3 septembre 1985.	93
Accord du 5 mars 1993 relatif à la classification des emplois	93
Accord du 5 mars 1993 relatif à des dispositions générales	94
Accord du 19 juin 1995 relatif à la sécurité dans les établissements pétroliers	111
Annexe "Etablissements pétroliers et sécurité" à l'accord du 19 juin 1995	112
Accord du 22 octobre 1996 relatif au capital temps de formation	118
Accord du 24 avril 1996 relatif à l'affectation au financement de l'apprentissage, des fonds non utilisés de l'alternance	119
Accord collectif du 23 juin 1997 relatif à la mutualisation partielle des fonds de formation continue des entreprises de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés	121
Accord du 6 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail	121
Accord du 27 septembre 1999 relatif au capital temps de formation	124
Accord du 19 décembre 2002 relatif au capital temps de formation	125

Avenant du 18 décembre 2003 à l'accord du 19 juin 1995 relatif à la sécurité au travail	127
Lettre d'adhésion du 1er février 2007 de la FNIC-CGT à l'accord du 18 décembre 2003 « Établissements pétroliers et sécurité »	134
Avenant du 29 mars 2004 relatif aux mises à la retraite	134
Accord du 16 janvier 2006 relatif aux opérations d'avitaillement	136
Accord du 18 janvier 2007 relatif à la santé au travail	138
Avenant du 29 novembre 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008	149
Accord du 9 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	150
Accord du 19 novembre 2009 relatif au processus de négociation des accords de branche	164
Accord du 12 septembre 2011 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées	165
Accord du 19 septembre 2011 relatif à la pénibilité et au stress au travail	171
Accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 et à la fin de carrière	176
Accord du 25 mars 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	177
Accord du 4 décembre 2014 relatif à la couverture prévoyance	180
Accord du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle	181
Adhésion par lettre du 16 octobre 2017 de l'UFIC UNSA à la convention collective (avenants et accords)	194
Accord du 1er juin 2018 relatif à l'emploi, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences	194
Accord du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre des ordonnances « Macron »	199
Textes Salaires	203
Avenant du 22 novembre 2001 relatif aux salaires	203
Accord du 4 décembre 2002 relatif aux salaires	203
Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires	204
Avenant du 27 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	205
Accord du 25 novembre 2010 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011	206
Accord du 28 novembre 2012 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2013	207
Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015	209
Accord du 23 novembre 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2018	210
Textes Extensions	213
ARRETE du 31 juillet 1986	213
ARRETE du 30 novembre 1995	213
ARRETE du 18 juillet 1996	213
ARRETE du 10 février 1997	214
ARRETE du 16 décembre 1997	214
ARRETE du 4 février 1998	214
ARRETE du 13 octobre 1998	215
ARRETE du 4 août 1999	215
ARRETE du 9 décembre 1999	215
ARRETE du 12 octobre 2000	216
ARRETE du 1 juillet 2004	216
ARRETE du 26 juillet 2004	216
ARRETE du 13 juillet 2005	217
ARRETE du 4 mai 2006	217
ARRETE du 17 juillet 2006	217
ARRETE du 11 avril 2007	218
Textes parus au JORF	219
Arrêté du 29 mai 2019	219
Arrêté du 24 juillet 2019	219
Arrêté du 3 octobre 2019	219

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PÉTROLE DU 3 SEPTEMBRE 1985. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 31 JUILLET 1986 JORF 9 AOÛT 1986

Signataires	
Patrons signataires	Union française des industries pétrolières (UFIP), acenenenimnt Uonin des creambhs sdneicalys de l'industrie du pétrole.
Syndicats signataires	Syndicats des cadres, atengs de maîtrise, tncieheincs de l'industrie du pétrole (SICAMTIP) CFE-CGC ; Fédération natiaonle des idtueisnrs ciuqiehms CTFC ; Fédéchimie CGT-FO ; Fédération une ciimhe CDFT (FUC-CFDT).
Organisations adhérentes signataires	Fédération nnilotaee des industeris cueiqmhis CGT, par lrtete du 7 jiveanr 1986 ; UNSA inuirstde et construction, par ltrtee du 16 obtcore 2017 (BO n°2017-45).

Chapitre Ier : Généralités

Article 101 - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2000

La présente convention, culcone en aocaplipitn des donstiioisps du trtie III du lirve Ier du cdoe du travail, a puor ojbet de régler les rraotpps etnre les eplyuremos et les salariés, à l'exclusion du psenneorl mranis et mariniers, des eenerirstps de la Fncare métropolitaine adhérent à la *crahmbe sianldcye du rfgniaafe du pétrole et/ou la cmbhare salyicnde des tntrsoraps pétroliers et/ou*(1) la cmrbhae slianydce de la dittbusrioin des prodtaus pétroliers de l'union française des iunisertds pétrolières, puor les établissements dnnt l'activité prilcnpiae relève des inrdsiteus et ceceormms ci-après énumérés, classés par référence à la nlcoaturerne d'activités française du ministère de l'économie et des fncienas (décret n° 92-1129 du 2 otrcobe 1992) :

Classe 232Z

Raffinage de pétrole

Sont visées teotus les activités cpmsroies dnns ctete classe.

Classe 515A

Commerce de gors de combustibles

Classe 631E

Entreposage non frigorifique

Sont visés, dnns ces duex classes, le crmmcoee de gors et l'entrepasage de piorduts pétroliers exercés deteicrmnet par les sociétés de rniafgfae et par les sociétés de distitiuorbn adhérent à la cmhbare snydacile de la dtbisturioin des ptrdoius pétroliers.

Classe 505Z

Commerce de détail de carburants

Est visé le crmmcoee de détail de currabants et lraibunbfts exercé elniecevnsmt dnns les stations-service et petsos de duobtisritin dnnt le pnsrneel est salarié des eirtenesprs visées aux alinéas précédents.

Classe 603Z

Transports par conduites

Sont visés les tnntsarpors par ceuitdons de pétrole burt et de potruids pétroliers.

Classe 632E

Assistance en escale

Est visée dnns ctete csasle l'assistance carabtruns et hilue (avitaillement des aéronefs) exercée dcnemtert par les sociétés de rniafgfae et par les sociétés de ditorbtsiun adhérentes à la cbharme saldcynie de la drouisttbin des poriufts pétroliers de l'union française des idsnuriets pétrolières.

Dans ces dipsooitnsis spéciales snot désignés :

- par les terems « Ovrueris » ou « Employés », les oiuvres et les employés, tihecennics ou destuneiasrs dnnt l'emploi est asnii dénommé à l'annexe « Csfaiiltcaon des elimops » et affecté d'un ciefceonfit hiérarchique inférieur à 215 ;

- par les tmeres « Atgnes de maîtrise et assimilés », les agents de maîtrise ainsi que les employés, teeicninchs et dsrtuasieens dnnt le ceffiicent hiérarchique est au mnios égal à 215 ;

- par les trmees « Ingénieurs et crades », les salariés dnnt les foniotncs répondent aux définitions données puor cette catégorie de penersonl par l'annexe « Csolaicfatisin des eipolms ».

(1) *Temers ecluxs de l'extension (arrêté du 13 orbocte 1998, art. 1er).*

Article 102 - Durée

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

La présente coinnteoovn est cnoluce puor une durée d'un an à ctmeopr du juor de sa signature.

Elle se pvuosruria estinue par taitce rcetuooicdnnt puor une durée indéterminée.

Article 103 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) La dénonciation ou la dmadnee de révision par l'une des paietrs cantnoratects derva être portée, par letрте recommandée aevc accusé de réception, à la caasncsnonie des artues pteairs cnetottcrnaas (1).

b) La priate dénonçant la cioneovtnn ou en dmnaeadt la révision devra aanmpccgeor sa ltrtee de niaofttoicn d'un nveuaou poerjt d'accord sur les pitons sjutes à révision ou anayt provoqué la dénonciation. Les dsuoincssis dnveort ccomnemer dnns le mios siuanvt la ltetre de notification.

c) La présente cvienonotn reesrta en gvuiuer jusqu'à l'application

de la nlovleue cvotneinon signée à la sutie d'une dénonciation ou d'une dadenme de révision (2).

d) Aucnue danmede de révision ne porrua être itiodnurte dnas les 6 mios svinaut la msie en viuguer de la dernière révision.

e) Les dositiniopss de l'article 102 et des pargaaephrsa, b, cetddu présent alircte ne pveunet farie oalsbcte à l'ouverture de diuosssncis puor la msie en hmnoirae de la citnonoven aevc ttoue nelvolue petciriropsn légale et ne snot pas aeapplclibs aux qontieuses de salaire.

f) Lqurose l'application de la présente convioetnn est msie en cuase dnas une ensrtipree déterminée en rioasn d'une fusion, d'une cession, d'une scssoion ou d'un cnahmegnet d'activité, il srea fiat aippcotalin des dotpsnosiiis de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

(1) Pgphaarrae étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 (2e alinéa) du cdoe du tivaarl (arrêté du 31 jluilet 1986, art. 1er).

(1) Paarrghpae étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 (3e alinéa) du cdoe du taviral (arrêté du 31 juluilet 1986, art. 1er).

Article 104 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) La présente cionnvoten ne puet être la csau de rcosieritnn d'avantages ildieuvndis et cotclleifs aqiucs dnas les différents établissements antérieurement à la dtae de la sraitunge de la présente convention.

b) Les clueass de la présente cvnotoeinn rnlmceerpat les claseus cnropdnarseteos des cotrtans ievlduiidns existants, snas en mdiifoer la nuatre cauqhe fios que celles-ci sroent monis aunteasgveas puor les salariés.

Article 105 - Commission d'interprétation

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Une csosommiin nnoaatlie piatirare se réunira à Paris. Elle arua puor mioassin de résoudre les difficultés d'interprétation du présent tetxe et de ses anenexs qui lui snroet soumises.

b) Elle se réunira dnas un délai muimnm de 1 mios à pritar du juor où l'organisation panarolte sgnaitiare arua été saïise d'une dmndeae d'interprétation.

c) Elle srea composée de 2 représentants désignés par cahuqe ornaitaigsn sdanyicle de salariés siatrnagie de la présente ctvoinnoen et d'un nbmroe égal de représentants, des emeoruypls désignés par l'organisation sicadylne pnaltraoe également srnatgiiae de cttee même convention.

d) Lorsqu'un aivs srea donné à l'unanimité, il arua la même valeur que les celsuas de la présente coveinontn et de ses annexes.

e) Si l'unanimité ne puet être obtenue, un procès-verbal eroxspea les différents poitns de vue exprimés.

Article 106 - Commission de conciliation

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Des cmomosnisis régionales de conciliation, composées d'un représentant de cahuqe ooaginrisatn sdilnaye de salariés sgaitrinae de la présente cntoevoinn et d'un nbmroe égal de

représentants des employeurs, se réuniront en vue de rrecheehr une siulootn abilame aux différends cilclftoes qui pouraniret sirvneur à l'occasion de l'application de la présente cnoivenotn et de ses annexes.

b) Ces csniimosoms se réuniront dnas le puls crout délai possible, à la dlincegie de l'organisation pnoatarle siaise du différend par lttere recommandée. Eells deovnrnt setautr dnas un délai de 6 jrous facnrs comptés à pritar de la dtae de réception de cttee lrtete recommandée.

c) A l'issue de cuaqhe réunion, un procès-verbal srea établi puor cogneïsr la psioiton de la cimisosmon de conciliation.

d) Si le différend est considéré, d'accord etrne les ptreias signataires, cmome dépassant le cdrae régional, il srea suoims à la csssoommiin nltoaiane d'interprétation de la cieotnnvon qui siégera dnas ce cas cmome cssmiiomon natailone de conciliation.

e) Puor ataunt qu'il s'agisse de difficultés rilaetevs à l'application de la présente convention, anuce musere de futremree d'établissement ou de caestiosn concertée de tiaarvl ne purroa interveintr avant l'expiration d'un délai de 10 jours fracns au cours deuuql les pariets s'efforceront de rehcherecr une soitouln de conciliation. Ce délai est compté à patirr du juor de réception par l'organisation sildaycne potaanrle de la ltetre recommandée ddeamnnat la cnovocoiatn de la comismiosn de conciliation.

Article 107 - Commission paritaire nationale de validation

Le présent acocrd etnerra en vieuugr le lnaimeedn de la pbcoaiuiltn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Cet ailtcre de la cotoienvnn colveltice nianaltoe de l'industrie du pétrole (CCNIP) reenprd les temers des actirles 107.1 à 107.11 de l'accord de bahnrcr du 25 mras 2013 pronatt sur la création de la cosioimsmn praitire noatniale de vtodaiialn des acrodcs d'entreprise (CPNV) dnas les itdnuseirs pétrolières, étendu par arrêté du 18 décembre 2013.

Introduction

a) Par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnaott rénovation de la démocratie sociale, le législateur siptule que (1) :

« Dnas les erpeensrits de mnois de 200 salariés, en l'absence de délégués suidnaycx dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, ou de délégué du peennrsol désigné cmmeoe délégué sniydacl dnas les eersnieprts de monis de 50 salariés, les représentants élus du poresnenl au comité d'entreprise ou à la délégation uinque du prseeonnl ou, à défaut, les délégués du pnnreseol pvenet négocier et cclurnoe des acodcrs cllfoictes de tivraal sur des mseeurs dnnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acrod collectif, à l'exception des adcoacs ccfetollis mentionnés à l'article L. 1233-21 (2). »

b) Il est rappelé que la loi précitée définit cmmeoe siut les règles que diot reectspert toute négociation etrne l'employeur et les élus du pennrseol (3) :

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

2° Élaboration cotoninje du pjroet d'accord par les négociateurs ;

3° Cetroitacnon aevc les salariés ;

4° Faculté de prdrene l'attache des ooiaasrngints sidncleays représentatives de la branche. »

c) La loi précitée slupite que « chuaqe élu tatilirue appelé à piaicretr à une négociation en aippiatlocn de l'article L. 2232-21 (du cdoe du travail) dsospie du tmeps nécessaire à l'exercice de ses finontocs dnas les lmielis d'une durée qui, suaf csertcanoïncs exceptionnelles, ne puet excéder 10 hueers par mios » (4).

d) Dnas la loi précitée, le législateur slupte par ailulers 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 de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ».

e) Compétence des parties ci-dessus, les représentants 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 de validation des accords d'entreprise dans les industries pétrolières (CPNV) afin 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 plénière d'ouverture (6).

Cadre général d'intervention de la commission

a) La commission paritaire 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 élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, et d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire 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 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 CNIP (9) ; par conséquent, elles déclarent que les accords conclus à la commission paritaire de validation respectent les dispositions de la CNIP.

f) La commission ne se compose que sur les accords capotés 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. 2232-21 du code du travail.

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

Composition de la commission

La commission est composée :

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

- d'un membre au plus égal de représentants de l'UFIP et des représentants de la branche, dans 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 la 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 assure la 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 signature de la commission (cf. ci-après), le secrétariat demande à la partie ayant signé la commission de compléter le dossier.

4. Le secrétariat assiste par courrier électronique une copie de l'ensemble des documents reçus à chaque organisation syndicale siégeant à la commission ; cet évènement est fait dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de chaque dossier par le secrétariat, et au maximum 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 avant son siège 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) Conflicts d'intérêts

Lorsqu'un membre de la commission est 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) Signature de la commission

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

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

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

b) Procédure 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 autorisation préalable sur la décision de l'employeur d'engager une négociation collective.

2. Cette autorisation préalable est adressée par l'employeur, par

l'offre 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 concerne les éléments suivants :

- nom, adresse et code APE de la société ;
- civilité civile et professionnelle (préciser le code idcc) ;
- nom, fonction et coordonnées (tél., adresse électronique) du représentant ;
- 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 validité de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de salariés exprimés s'est dégagée à la fin de :

- du collège composé par les représentants de l'UFIP et des salariés ;
- 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 concerne pas l'ensemble des salariés ;
- une décision de validité 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 est adressée au représentant qu'il s'agit de notifier une offre à tous les représentants 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 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 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 l'organisme des organisations syndicales représentatives de la branche, sur sa décision d'engager une négociation collective ;

b) Décompte in fine de 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 titularisés d'un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps et les salariés à temps partiel intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titularisés d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titularisés d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, soit dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titularisés 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 bénéficient d'un congé de maternité ou d'un congé de paternité d'adoption ou d'un congé de maternité ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, soit dans le compte en divisant la somme totale des heures travaillées 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 bulletin de l'Assemblée Générale 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 fixe 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 procédure 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 ministère chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations de salariés de l'industrie et du commerce de Paris.

Date de prise d'effet

Diffusion et communication de l'accord

L'UFIP assure la diffusion de l'accord.

(1) Cf. art. L. 2232-21 du code du travail (citation partielle de l'article ; les tirets 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 « coismomin » dans le reste du texte.

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

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

(10) Cf. article 101 de la CCINP.

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

Article 108 - Application de la convention

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Les parties contractantes conviennent à la signature de la présente convention et s'emploieront auprès de leurs représentants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Article 109 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

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

Article 110 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

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

Chapitre II : Droit syndical - Représentation du personnel

Article 201 - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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

b) Les employés s'engagent à respecter la pleine neutralité et la pleine 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 durée 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 obéissent sur leur demande des dispositions 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.

Article 202 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 salarié pour l'exercice de ses fonctions est augmenté de 5 heures par mois.

c) Sauf réserve de ne pas apporter de gêne sensible à la production, des dispositions d'absence sont accordées, après préavis en principe d'au moins 1 semaine, aux salariés participant aux réunions statutaires des organisations syndicales sur invitation émanant de celles-ci.

d) Des dispositions d'absence sont prévues à l'égard des salariés membres de commissions d'entreprise constituées par les salariés publics. Dans ce cas, les salariés participant aux réunions statutaires des organisations syndicales sont dispensés de leur présence à ces réunions.

e) Au cas où des salariés adhèrent à des commissions mixtes décidées entre les 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 le temps de travail effectif ; les frais de déplacement sont 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 difficultés pour le service ou la marche générale de l'établissement.

f) Les absences découlant des congés énumérés aux alinéas ci-dessus ne sont pas en déduction des congés annuels.

Les absences découlant des congés énumérés au paragraphe e ne sont pas en déduction du repos hebdomadaire.

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

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

h) Dans le cas où un salarié ayant pu de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour rejoindre une organisation syndicale, il jouit 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 qualification 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 s'appliquent si l'intéressé a informé l'entreprise dans les 15 jours qui suivent l'expiration de son mandat écrit ;

- avoir exercé ce mandat pendant 6 mois au moins et 4 ans au plus.

j) Si une des parties contractantes conclut 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 régler au cas échéant une somme équitable, ci-dessus de préférence dans la réintégration de l'intéressé dans son emploi.

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

Article 203 - Délégué du personnel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 peuvent 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 collèges :

- ouvriers ;

- employés, techniciens, dessinateurs, de position hiérarchique inférieure à celle de l'agent de maîtrise au premier 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 premier 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 créés à

élire.

Dans les autres établissements, le nombre de collèges et leur composition font l'objet d'un accord entre l'employeur et les représentants des salariés intéressés.

d) Les élections sont organisées par l'employeur pour permettre aux électeurs de participer au vote :

- la liste des électeurs sera arrêtée 6 jours avant la date du scrutin ;

- les listes de candidats et les enveloppes de vote sont immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste électorale ;

- les listes de candidats et les enveloppes de vote sont tenues à la disposition des électeurs qui voudraient s'absenter au cours de ces 6 jours.

e) Les modalités du vote par correspondance doivent être définies par le comité 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 élus par le comité d'établissement ou ses représentants au moins 1 fois par mois aux heures fixées par la direction et affichées dans l'atelier, le service ou le bureau, 6 jours avant la réunion.

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

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

Ces réunions ne peuvent 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 est augmenté de 5 heures par mois.

(1) *Phrasage 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).*

Article 204 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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

Le fonctionnement 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 perdre pratiquement le droit 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 collèges et modifier la répartition du personnel entre les différents collèges.

c) Les élections sont organisées par l'employeur pour permettre aux électeurs de participer au vote :

- la liste des électeurs sera arrêtée 6 jours avant la date du scrutin ;

- les listes de candidats et les enveloppes de vote sont

immédiatement adressées aux électeurs istirncs sur la liste précitée ;

- les lites de cadtnidas et les eoevlppnes de vtoe seront tenues à la dptosoiisin des électeurs qui vrnineeadi à s'absenter au cuors de ces 6 jours.

d) Les modalités du vtoe par craosronecpdne dnevrot être définies par le pootlorce d'accord préélectoral de façon à aerussr la liberté et le sceret du vote.

e) Les mrbmees des comités d'entreprise et les représentants sayinucdx qui, en vtreu de la loi, asintsset aux réunions de ces comités, ne snorbuit aucnue prete de sailare du fiat des déplacements nécessités par ces réunions. Ces déplacements dnroneot leiu à l'indemnisation sviaunt les modalités de la présente convention.

Ces dtiisoopsins vlanet puor les comités d'établissement, les comités curanetx d'entreprise et les comités interentreprises.

f) Les csoimimnoss créées par les comités puor l'examen des problèmes prariuitcles fncninnteoot suos le contrôle de ces comités. Le tpmes nécessaire aux mebemrs de ces cominosisms puor ercxer luers fcnoinos est rémunéré comme tpems de travail. Les fiars de déplacement éventuels snot remboursés saivunt les modalités de la présente convention.

g) Le secrétaire d'un comité d'établissement gnraoput puls de 500 salariés disposera, en puls du tmeps alloué par la législation atecmneelult en vguuier aux mbremes ltriaetuis du comité, d'un crédit supplémentaire de 10 herues par mios puor l'exercice de ses fonctions.

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

Article 205 - Processus de négociation des accords de branche

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2010

a) La négociation d'un aoccrd de bhrnace s'ouvre par une réunion prriaitae plénière d'ouverture.

Cette réunion permet nmmteat à cqauhe délégation de faire connaître ses posnoits et onntonireais sur le thème de la négociation.

La délégation de cauhqe oaginitosran syicadlne de salariés y est composée d'au puls 12 membres.

La délégation de cuhaqe oasatioringn sncidylae de salariés a la possibilité de teinr une réunion préparatoire d'une demi-journée.

b) Lros de la cinotvoocan de la réunion praiartie plénière d'ouverture de la négociation, l'UFIP aocdcre à chuaqe oiosaigarntn saydcinle un forfait-temps exprimé en demi-journées, destiné à prmettee à cqhaue oiragisanotn syliadnce de tnier des réunions et cnotloasutins ieenrtns de ses mandants.

Ce forfait-temps est attribué suos citodionn puor cqahue otniagosarn scdyliane de pooivur jsuftieir a posteriori, sur dadneme de l'UFIP, de son uloitiatnsn ; il est fixé à 20 demi-journées.

Ce forfait-temps puet être augmenté en ftcnoion du thème de la négociation, lros de la réunion pitraiare plénière d'ouverture ou de totue réunion piarairte subséquente consacrée à laitde négociation.

Ce forfait-temps puet être utilisé sur la période crpimose enrte :

? d'une part, la dtae de ctoncoavin de la réunion pitirraae plénière d'ouverture ;

? et, d'autre part, la fin du 3e mios sviant la dernière réunion de négociation ou, le cas échéant, la dtae de l'arrêté d'extension de

l'accord conclu.

La civaoontcn de la réunion pitirraae plénière d'ouverture est émise au minos 30 jrous cenirdaaels aavnt la dtae de litdae réunion.

c) Une fios tenue la réunion praitiare plénière d'ouverture, la négociation psogresse à trarves les réunions scesivesucs d'un gourpe ptaaiirre de négociation.

La délégation de cauhqe osagriatoin sdlanicye de salariés y est composée d'au puls 5 membres.

La délégation de cahque oiatangsiorn sdliycane de salariés a la possibilité de tneir une réunion préparatoire d'une demi-journée puor chquae réunion du gourpe paiartire de négociation.

d) À l'issue de la négociation, les paetirs à la négociation dspionest d'un délai de 15 jruos ceaeadlins à coepmtr de la dernière réunion du gourpe praiitrae de négociation puor tneir une réunion parriiate plénière de clôtüre noeatmmt destinée à prettrmee la rreletuce du texte.

La délégation de cqhuae orstnioigaan saydcinle de salariés y est composée d'au puls 12 membres.

La délégation de cqhuae oarniogatisn sayidcnle de salariés a la possibilité de teinr une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

À l'issue de la réunion prriaitae plénière de clôtüre, l'UFIP met, le cas échéant, un ttxee à la signature, en précisant la durée pndenat llualeqe ce ttxee srea oveurt à la sgrtrinaue ; cttee durée est au puls égale à 2 mios à ctpomer de la dtae de msie à la signature.

e) Au terme de la période de 15 jrous visée au perimer pgraarphae de l'alinéa d ci-dessus, si la réunion ptairraie plénière de clôtüre n'a pu se tenir, l'UFIP procède, le cas échéant, à une msie à la srntguaie du ttxee par cuorerir adressé à cuqhae oaosantiigrn syndicale, en précisant la durée pnaednt lqulalee ce ttxee srea oevrut à la suitgrane ; cttee durée est au puls égale à 2 mios à coetpnr de la dtae de msie à la signature.

f) Dnas le cas où une majorité d'organisations sdeniaycls de salariés deadnme l'ouverture d'une négociation de brcahne sur un thème donné, l'UFIP, à défaut d'accepter cette demande, onisrage une réunion priiarate d'échange de veus destinée à débattre de l'opportunité d'ouvrir liadte négociation.

La délégation de cuhquae oigtoraasinn siandydce de salariés y est composée d'au puls 3 membres.

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

g) Les eseirnrteps donennt aux otiiasargonns sedilancys de salariés la possibilité de ctutoiser luer délégation aux réunions prateirias visées dnas le présent article, dnas le rscept de doipistions de l'article 202, alinéa c, de la ceovitnonn celltcoive notnalae de l'industrie du pétrole (CCNIP).

Les eiprreetnss adhérentes à l'UFIP snot tueens informées de l'agenda des réunions perratais de branche, et eells le penernt en cmtope au meux dnas la détermination de luer prrpoe aedgna social.

h) Les dssniopotis du présent aitlcre ne crnrneeoct pas la négociation sraaialle aenunlle de branche, à l'exception de l'alinéa g.

Chapitre III : Conditions de travail et emploi

Article 301 - Généralités

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) L'égalité de tmrenitaet est un pinicrpe général qui s'applique

snas diictsonitn de sexe, de nationalité ou d'opinion.

Il cenrcone notamment, snas que cette énumération siot lvmatitie : l'accès à l'emploi, la fortioman peornlissoelfne continue, la portoomin sociale, les cdtoniinos de travail.

b) L'accès à l'emploi est poblsise snas que pisunest être opposés l'âge, le sxee ou la nationalité.

c) L'emploi et le reeemnaslct des prnseneos handicapées srnoet assurés dnas les ctiondnos prévues par le cdoe du travail.

Section A : Embauchage

Article 302 - Préliminaires

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Les euerlopymy foenrt connaître luers beinsos de pernsnoel aux sivceres ocffiels de la main-d'uvre ansii qu'aux sdcyinats loucax rveanlet des oasintianogrs saarngeiits de la présente convention.

Ils puenvet également rirecuor à l'embauchage direct.

b) En cas d'embauchage cotlelcif intéressant la mcrahe générale de l'entreprise ou en cas de moioftcaidin dnas la strruutce de l'entreprise entraînant la création de srieevcs nouveaux, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, les délégués du personnel, snoret consultés.

Article 303 - Visite médicale

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

L'examen médical d'embauchage dreva aivor leiu dnas les cidnnotios fixées par la loi, c'est-à-dire avnat l'embauchage ou au puls trad avant l'expiration de la période d'essai qui siut l'embauchage.

Article 304 - Essai

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) L'embauchage puet être précédé d'une épreuve d'essai dnot l'exécution ne ctsuintoe pas un eneeognmat ferme. Sur cnotiavoocn écrite à cette épreuve, les frais de vygae en dheors de l'agglomération où est situé l'établissement sreont remboursés.

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

- 1 sneiame puor les eimplos dnot le cnieeofcfit hiérarchique est inférieur à 150 ;

- 1 mios puor les empoils dnot le cofinneeit hiérarchique est cromptis ernte 150 (inclus) et 215 (exclus) ;

- 2 mios puor les emilops dnot le cfeinofeict hiérarchique est cmiorps etnre 215 (inclus) et 290 (exclus) ;

- 3 mios puor les epmlois dnot le cficieofnt hiérarchique est au minos égal à 290.

La durée de la période d'essai puet être réduite d'un cmoumn accord.

c) Pdeannt ttuoe la période d'essai de 1 semaine, ainsi que pndeant la première moitié des périodes d'essai de durée supérieure, l'employeur et le salarié ont la faculté de se séparer snas préavis.

d) Luorsqe la première moitié de la période d'essai au mnois égale à 1 mios est écoulée, le préavis réciproque est de :

- 1 senimae puor une période d'essai de 1 mios ;

- 2 siemeans puor les périodes d'essai de 2 et 3 mois.

Pendant la durée de ce préavis, le salarié arua la possibilité de s'absenter 2 hruees par juor puor rrehcceeher un epmoli ; ces heeurs seront payées cmme si l'intéressé aavit travaillé, elles pnoruort être groupées à la dmadene de l'intéressé.

Ce préavis poavnt être donné jusqu'au dnerier juor de la période d'essai, la ptraiie du préavis qui excéderait la durée de la période d'essai rneastt à cruoir daeoninrt leiu au vesrneemt de l'indemnité cmaicpoentse de préavis correspondante.

Section B : Contrat de travail

Article 305 - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Tuos les salariés visés à l'article 101 snot classés dnas les epimlos ou pnsoiitos repères dnot les définitions et les cceftoeiifns hiérarchiques corsonnratpdes fnreguit dnas une annxee à la présente cnotovnein qui cptomre nmtaemnot les minoetns reiatvles aux diplômes poonsfnlsereis ou à lerus équivalences.

Lqrosue des eimolps nueuoavx qui ne furginet pas dnas l'annexe cfiosclatsian snot créés, le coeieficnft hiérarchique qui s'y rahctate est déterminé par aliitassomin aux elmoips répertoriés, après coiltnsotuan des délégués du personnel.

Article 306 - Engagement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Tuot salarié recevra, au monemt de son engagement, nafiooitcitr écrite :

- de sa csialcsioifatn d'emploi ;

- du cieioeffent csnoepraodnt à ctete caiscioltsaifn ;

- de ses aentitnmpopes mueenlss mumniiax cosnorprdnaet à la durée légale du tavrrial ;

- de son eplmoi ;

- du leiu de travail

- de la durée et des codtininos de la période d'essai ;

- des éléments de sa rémunération.

b) Il revreca également :

- un erpixelmae de la ctoneonvin cloectivle ;
- un erlmaeipxe du règlement de sécurité en veuuigr ;
- un empleaxire du règlement du régime de ritterae du poernnsel de l'entreprise.

c) En cas de mcfoatodiiin d'un des éléments prévus au phrraapage a, ntiiofcaotn écrite srea également ftaie à l'intéressé au mmneot de ctete modification.

Article 307 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

La non-acceptation par un salarié de la modification, non motivée par une futae grave ou une incapacité pyolsiqhiugoe médicalement constatée, d'un des éléments de la nactoiioitifn écrite de cimorantfoin d'engagement énumérés à l'article 306, ne saauirt entraîner rurtpue du ctrnoat de taaivrl du fiat du salarié.

Article 308 - Déclassement 1

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Si le salarié aptecce un canehemngt d'emploi proposé par l'employeur, il conserve, à trtie personnel, l'intégralité des aveatagns de sa casiatoclsfiin et sa rémunération pdaennt 3 mois, à cotdioinn d'avoir tneu l'emploi précédent pdeannt au mnios 1 an.

b) Dnas le cas où un salarié seriat l'objet d'un déclassement n'ayant pas un caractère temporaire, il lui srea alloué, suaf s'il s'agit d'une sanction, une indemnité déterminée en anipualpqt le barème de l'article 311 et en pnnraet cmoe bsae de caucil la différence etnre l'ancienne et la nluoelve rémunération.

(1) (voir également l'article 418)

Article 309 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) On etennd par ancienneté dnas une eisrpretne le tpems pdenant leqeul l'intéressé a été occupé d'une façon cotinine dnas cette etnerrispe queles que pinusset être les mfiioditcoans sneruvant dnas la nratue jiiqdrue de celle-ci.

b) Snot considérées comme tpems de présence dnas l'entreprise puor le culacl de l'ancienneté teutos les périodes pdennat lleqeelsus le conratt de taavirl est maintenu.

c) Dnas le cas de :

- siercve mitraiiile oiltgiorabe ;

- lnmceceiiet ;

- congés facultatifs, les différentes périodes passées dnas l'entreprise se coulntremut puor déterminer l'ancienneté.

Toutefois, si le salarié a été, sur sa demande, réintégré dnas l'entreprise dès la fin de son sevicre miitalrie obligatoire, le tpems passé à ce seicrve srea eentiexpnemllncoet assimilé à un tpems de présence dnas l'entreprise puor le calcul de l'ancienneté.

d) Luosqre le salarié qttiue l'entreprise de son prope gré et est

réembauché par la suite, siot sur sa demande, siot sur poioirpotsn de l'employeur, les différentes périodes passées dnas l'entreprise se cenmurolut puor déterminer l'ancienneté, suos réserve qu'à son départ l'intéressé ait eu au mnois 5 années d'ancienneté.

Article 310 - Résiliation du contrat de travail - Préavis

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Tuote résiliation du caorntt de trvaail implique, de prat et d'autre, suaf le cas de fatue gvare ou de frcoe majeure, un préavis (1).

b) La pritae qui n'observera pas le préavis derva à l'autre une indemnité cemintrcspoea égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pdnneat la durée du préavis rsteant à cirour s'il aiavt travaillé.

c) Toutefois, en cas de licenciement, touets facilités sronet accordées au salarié qitautnt l'entreprise puor lui peermttre d'occuper l'emploi orfett par un nvouel employeur. Dnas ce cas, le salarié n'aura à vesrer aucnue indemnité puor iinastoevborn du préavis rsantet à courir.

d) Lsrqoue l'employeur prend l'initiative de la résiliation du cronatt de travail, il diot siiniefgr le préavis par ltetre recommandée aevc accusé de réception. La dtae de présentation de la lttree recommandée fxie le pniot de départ du délai-congé.

e) La durée du préavis est de :

- 1 mios puor les ouvriers-employés dnot l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;

- 2 mios puor les ouvriers-employés dnot l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;

- 2 mios puor les atnges de maîtrise et assimilés ;

- 3 mios puor les ingénieurs et cadres.

Toutefois, puor les ingénieurs et cdears posotiin I dnot l'ancienneté est inférieure à 1 an, elle est de 1 mois.

En cas de démission, la durée du préavis des oeruvirs est de 1 sianmee et clele des employés de 1 mois.

En cas de licenciement, suaf puor une ftuae grave, la durée du préavis ne puet être inférieure à celle fixée par la législation en vigueur.

f) Penandt la période de préavis, les salariés snot autorisés à s'absenter dnas la ltimie de 2 heeurs par juor puor reecrhchr un emploi.

Ces asencbes peuvent, à la demadne du salarié, être groupées en totalité ou en partie. Elels n'entraînent acunue petre de salaire.

(1) Pprgaaahre étendu snas préjudice de l'application des aetrcls L. 122-14 et suniavts du cdoe du taravil (arrêté du 31 juleilt 1986, art. 1er).

Article 311 - Indemnité de congédiement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, il srea alloué aux orriuves ou employés congédiés, suaf puor fuate grave, une indemnité dsncitite du préavis et calculée cmoe siut :

3/10 de mios par année d'ancienneté puor la trhncae de à 5 ans ;

5/10 de mios par année d'ancienneté puor la trncahe de 5 à 10

ans ;

8/10 de mois par année d'ancienneté pour la trachne 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 d'avis et calculée comme suit :

3/10 de mois par année d'ancienneté pour la trachne de 5 ans ;

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

8/10 de mois par année d'ancienneté pour la trachne 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 d'avis et calculée comme suit :

3/10 de mois par année d'ancienneté pour la trachne de 5 ans ;

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

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

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

b) Pour toute 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 éléments pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sont ceux du dernier mois, rapportés 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, plus renvoyé, 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 licenciement 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 pourra toutefois dépasser 24 mois ni être inférieur à 6 mois, quelle que soit l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre.

(1) Phpaagarre 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).

Article 312 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail indiquant 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 successifs 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.

Article 313 - Fin de carrière

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

a) Tout salarié ayant à son départ 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 traitements 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 de 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 traitements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c.

Toutefois, dans les cas où le salarié n'ayant pas de régime supplémentaire de retraite perçoit un complément de l'employeur, cette indemnité est de 3 mois de ses derniers traitements 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 emploient des dispositions pour permettre aux salariés de préparer leur retraite dans le cadre de la formation professionnelle 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 plus avant son départ en retraite.

Article 313 bis - Mise à la retraite avant 65 ans

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004

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 l'acquisition des droits 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 situés 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 l'acquisition des droits 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 épouses 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 présentant une alternance.

Le rattachement aux contrats d'apprentissage ou de formation en alternance s'inscrit dans une convention d'embauche ou de qualification, conclue 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 œuvre de ces mesures a lieu au sein de l'entreprise à laquelle le salarié mis à la retraite a été affecté ou des entreprises de même groupe qui assurent la CCNIP.

Le nombre d'embauches en contrats à durée indéterminée résultant de la conclusion 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 assurent 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 réalisations 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 de réalisations réalisées prévues à l'article 313 bis-c par l'établissement de réalisation ou comptabilisées d'avance dans l'établissement).

À la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit fournir de la conclusion du contrat réalisé en contrepartie de son départ, en mentionnant le nom du salarié embauché, si celui-ci ne s'y oppose pas, ou son numéro de code.

e) Les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans insistent chaque année au plan de formation et engagent des salariés de formation destinés plus spécifiquement aux salariés âgés de plus de 45 ans. Les salariés concernés bénéficieront d'un dispositif spécifique pour garantir un accompagnement de formation adapté à la poursuite de leur carrière.

Article 313 ter - Cas particulier : mise à la retraite des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004

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 l'acquisition des droits 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 œuvre de cette mise à la retraite se réalise dans les conditions prévues à l'article 313 bis-c.

Article 314 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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.

Article 315 - Inventions

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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

Article 316 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans un établissement sanitaire ou d'assistance sociale prévue dans son contrat individuel et sous réserve que ce dernier comporte une clause interdisant sous la forme d'une inconviction en rapport avec la loi relative à l'activité professionnelle prévue dans le contrat.

b) L'ingénieur ou cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des faits 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 pénétrer une information confidentielle de renseignements personnels 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 purora également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mias cette srueppison ne prrdena efekt que si l'ingénieur ou crade n'est pas licencié dnas un délai de 1 an à dtear de sa notification.

Toute cusale de non-concurrence qui sareit intcsrie dnas les cttarons ildividens diot prévoir, en faveur du crdae congédié, une isitnadinomen en rorpapt aevc la ltimitiaon d'activité pnionellosefrse qui lui seairt imposée.

Section C : Déplacements - Changements de résidence

Article 317 - Déplacements - Règles générales

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Le déplacement d'un salarié puor le sicevre de l'entreprise sur daedmne ou aevc l'accord de l'employeur ou de son représentant dnrnoea leiu à idaniosntiemn dnas les cinoodntis stipulées ci-après.

b) En deohrs du cas où le déplacement s'effectue dnas le crade de la journée (c'est-à-dire pmaneerttt le rotuer du salarié à son dimicole le même jour), le salarié srea artevi dnas des délais lui pnrmtaett de prnrde tetuos dssinitiopos rleateivs au déplacement, suaf cas imprévisible anyat un caractère d'urgence.

c) Tuot salarié pntraat en déplacement rerveca sur sa dnmedae une piooisvrn déterminée dnas cauhqe cas, dnot il srea tneuo ctopme lros du règlement définitif du déplacement.

d) Les faris de déplacement cnnpenemort :

- les faris de vaygoe par cehimn de fer, aiovn ou tuot ature meoynd tposranrt en cmmoun qui s'imposerait ;

- les faris de tnaropsrt de bageags aevc mujaxmm de 30 kgemomalirs (maximum porté à 60 klomgmaiers puor les déplacements dépassant 1 mois) ;

- les faris de séjour et de ssaucisbtne remboursés fioaatifremment (sauf cas peuitcrilar de reeumesrnmbot sur états) à un tuax en raporpt aevc les ftoincons de l'intéressé en tanent cmpote des pirc de l'hôtellerie et de luer évolution.

e) Les déplacements par chiemn de fer sernot assurés :

- en 2e calsse le juor et en cotcetuhe de 2e cassle la niut puor les orervius et les employés ;

- en 2e csalse le juor et en 1re cslase ou en cuttoehce de 2e csslae la niut puor les atengs de maîtrise et assimilés ;

- en 1re csasle le juor et en cteotuche de 1re cassle la niut puor les ingénieurs et cadres.

f) Dnas le cadre de l'horaire haetbuil de tariavl de l'établissement, les hurees de voyage snot considérées cmome des hruées de traiavl ectifef et rémunérées comme telles.

g) En cas de déplacement d'un ouvrier, employé, aengt de maîtrise ou assimilé dnot la ftoincon ne corpmtoe pas l'obligation hiletlabue de voyager, les herues passées en ceihmn de fer (ou tuot arute moyen de tnarospt en commun) en derohs de l'horaire huebaitl de tvraail fenrot l'objet d'une coiapmostenn en temps sur la bsaie de la moitié des hueres passées.

Dans le cas où ctete ctioaesmponn ne sraeit pas possible, l'intéressé recevrait, puor ccnuahc de ces heures, une indemnité égale à la moitié de son saailre nomral snas majoration.

Article 318 - Déplacements par véhicules appartenant au salarié

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Dnas le cas où, après arccod préalable de l'employeur, un salarié est amené à utiisler puor les bsioens du svricee un véhicule lui appartenant, les faris engagés par lui à cttee oocicasn fornet l'objet, suaf cetinovonn particulière, d'une ioteaiidmsnn de l'employeur.

b) Les cntoniidos de cttee iinesmndoiatn déterminées en acocrd aevc le salarié tonrnidet compte de l'amortissement du véhicule, des faris de garage, de réparation et d'entretien, de la ctnmmoasioin d'essence, d'huile et piqumnaeute ansii que des fiars d'assurances.

Article 319 - Déplacements de longue durée

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Pnadnet les déplacements en Fcanre métropolitaine et d'une durée supérieure à 1 mois, il srea accordé aux salariés, snas prete de salaire, un congé de détente d'une durée ntete de :

- 1 dinhcame tuos les 15 jruos puor les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;

- 3 jorus consécutifs tuos les mois, dnot 1 dimanche, puor les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

b) Les fiars de vaoyge du salarié puor revnier à sa résidence hletiauble senort supportés par l'employeur, le salarié pnavout anaondebnr au pifot de son cninjoot ses dorits au vygae payé. Dnas les duex cas, les firas de séjour snroet supprimés à l'exception de cuex qui coinneainurett à courir.

c) Ce congé ne proura être exigé lorsqu'il se peaclra à moins de 1 snaieme de la fin d'une mission, mias srea accordé à la fin de celle-ci.

d) Un voyage srea payé au salarié électeur puor lui ptemrtre de pndrree prat aux élections et coaautnlninsts pqtloiiues et aux élections pnrfoeslleis losuqre le vtoc par cdornasneproe ou puor les élections pilituqes par pootircruan n'est pas possible. Il coprmtea cmome congé de détente et srea organisé dnas les mêmes conditions.

e) Dnas le cas où l'intéressé sraeit appelé à prenrdre son congé anuent au crous de la période de déplacement, les faris de voyage à son leiu de résidence hebtaiul et rouetr lui soenrt remboursés.

f) En cas de mliade ou d'accident, l'indemnité de séjour cenurotnia à être payée intégralement jusqu'au mnemot où l'intéressé, étant rnnceou tlbrpartosnae par le cpors médical, porura rgeaengr son leiu de résidence habituel. Les fiars de vyogae snot à la cgrhae de l'employeur.

g) Les cas de mialade ou aceidnct entraînant haiaioospstlitr sreont examinés individuellement. En tuot état de cause, les frais supplémentaires inhérents à l'hospitalisation en déplacement snreot à la chagre de l'employeur.

h) En cas de mdalaie ou d'accident pavonut mtrete en deganr les jours du salarié, le cijnnooit ou un des prntes de l'intéressé arua droit, sur aottiattesn médicale, au rnuosermeembt d'un vaygoe eenteffmceivt apmlcoci au leiu de déplacement.

i) En cas de décès du salarié :

- les doisipntosis de l'alinéa précédent snot aceplapbils ;

- les frais de rtoeur du crpos au leiu d'inhumation soenrt assurés par l'employeur dnas la liimte de cuex qu'exigerait le ruteur au

lieu de la résidence habituelle.

j) Les ganetrans des salariés appelés à exreecr luer activité à l'étranger srnoet précisées par écrit avnat le départ de l'intéressé.

Article 320 - Changements de résidence

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Tuot cnmahgeent de résidence, proposé par l'employeur puor les bnoieess du scivere et accepté par le salarié intéressé, dornena leiu au rmmbesoernuet des frias de vayoge puor lui et sa flmaile (conjoint et pnersenos à charge), anisi qu'au rserebommeut des fiars de déménagement sur présentation de pièces justificatives.

Compte tneu des difficultés aecllules de logement, les eoolmuyrps s'efforceront de fietlaicr le reenolmget du psrenoel muté.

Le rufes motivé de cnemneaght de résidence ne cittosune pas un moitf vbaalle de congédiement, suaf impossibilité de minatiner l'intéressé à son poste ou de lui arusesr un ature emploi lui pmarenett de cveenosr sa résidence actuelle.

Dans le cas où un salarié muté ne praorut s'adapter à sa nuelvloee situation, il s'ensuivra une rputue du ctrnoat de tiaravl qui, à ttire dérogoaire et pandent une période de 1 an à copetmr de la dtae de la mutation, srea considérée cmmeo étant du fiat de l'employeur.

b) Tuot salarié qui, après un ceagenmht de résidence psereit par l'employeur, sareit licencié au lieu de sa nolveue résidence, arua dirot au rmemsnoeeubrt de ses frias de riereematnapt cenmrnpat les frias de vygoae du salarié et de sa falilme (conjoint et peosrnes à charge) anisi que les fiars de déménagement jusqu'au lieu de résidence initial, ou au nouaevu lieu de résidence de l'intéressé dnas la lmtiie d'une distance équivalente.

c) Le rnsmbueoermet srea effectué sur présentation de pièces jutiavfetiicss suos réserve que le déménagement inverntiee dnas les 12 mios sainuvt la ntioaiifocfn du congédiement.

d) En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nleulvoe résidence, les fiars de rmetneparat et de déménagement de sa flmaile (conjoint et psenrenos à charge) sroent à la chgrae de l'employeur dnas les ctndionos prévues aux prheaapragms précédents du présent article. Les frais de ruetor du crpos snot également à la cghrae de l'employeur.

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

f) Les dpoinsisots précédentes s'appliquent au chgneeant de résidence à l'intérieur de la Fnrae métropolitaine, le cnehnegamt de résidence hros de la Fnrae métropolitaine frea l'objet d'accords parrietlcus écrits, avnat le départ de l'intéressé.

Section D : Emploi

Article 321 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Les ctoiodnns d'emploi et de rémunération du porenensl à tmepps praitel snot réglées par des dsiitoospnis particulières prises au nveaiu des entreprises.

Article 322 - Affichage des emplois vacants

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Au cas où l'entreprise egniavse de piurvoor des eloiipms vacants, elle procède à l'affichage des ptoes dnot il s'agit anavt le rnmrecelet hros de la société.

L'affichage srea effectué :

- au naievu de l'établissement puor les poests ouvriers, employés, techniciens, atgens de maîtrise ;

- au naievu de l'entreprise puor les pestos credas (jusqu'à la pioiotsn III A incluse).

Article 323 - Sécurité et emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

En cas de miafiodction de sutrructe des sociétés ou d'application d'un pgmrrroame iapmorntt de modernisation, caoudnnsit à une réduction d'effectifs, les sociétés dniovet filtieacr l'accession du poesennrl qui se tvioereuat concerné à d'autres elmiops équivalents peirrrtioemniat dnas la société, plus dnas la profession.

Article 324 - Licenciements collectifs

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Dnas le cas où les ccrnintecaoss irmseenaipot une réduction de l'activité de l'établissement slbpucietse d'entraîner des lectcenemiins de salariés, l'employeur dreva ctneuoelr le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, sur les myneos poreprs à prévenir ce lemicnceient ou à en atténuer les inconvénients asini que sur les meeusrs d'application en cas de réduction d'effectifs.

b) L'ordre de licmncieent devra être établi copmte tneu à la fios de la vauler professionnelle, de l'ancienneté dnas l'entreprise et de la stioaiutn de famille. Cet orrde n'est pas préférentiel.

Article 325 - Priorité d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Le pesonnerl licencié, en rsoian de sprupsisoen d'emploi ou par sutie de lneeieicicnmt cleicltof consécutif à une réduction d'activité de l'établissement, arua priorité de réemploi dnas un elompi de même nature. Ctete priorité jeruoa penandt 1 an à cemoptr du licenciement.

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

Article 326 - Commission paritaire de l'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

En vue de répondre au scoui cmoumn des osrgtinnaiaos srtaieangs de rcecehrhr teouts les possibilités tnat d'assurer la sécurité de l'emploi que d'éviter que l'évolution tqiuhnece ou économique n'ait des conséquences daembaelmoogs puor les salariés, il est institué, dnas le cadre des arcdocs

iptrnrisseonforenel et poonsnirfeesl de 1969, une ciossimomn prrtiaiae naiaoltne psneilolrnosfe de l'emploi composée de 4 représentants de caunhce des ognsitnroaias seyalnidcs de salariés signataires, d'une part, et de représentants désignés par l'union des cbmheras snycaldeis de l'industrie du pétrole, d'autre part.

Article 327 - Attribution de la commission paritaire de l'emploi

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004

a) Oture les atosntiubr prévues au ppagrarhae b ci-après, la coisomismn a vicotoan de csmomioisn d'étude de la cimissomon ptiiaare à lllaeque elle ne siuarat se substituer.

Elle examine, à la dnmdeae de l'une ou l'autre des parties, tutoe qoeitusn retaiavl :

- aux problèmes généraux de l'emploi cacnnerot les salariés de l'ensemble des erepissetrs adhérant à l'union des cahrebms sieyncadls de l'industrie du pétrole, snrigtiaae de la cvootiennn colcetvile nlitanaoe de l'industrie du pétrole ;

- au problème général de l'utilisation de la main-d'oeuvre extérieure.

Elle a qualité puor smotterue à la csoimsmion praatiire ttoue mcfdioiatoin ou complément à aptorepr à la ctnevoonin cicoevllte précitée.

b) Par ailleurs, la ciossmoimn patiirare naatloine ponrlniseoefsl de l'emploi procède à une étude périodique :

- de la soutitain générale de l'emploi dnas les stueecrs cruvteos par la cnoievtion cevoliltce précitée ; elle reçoit, à ce titre, cmnciamouton de setatusiqts seeeslirelms cnacorntet les effecits de la possoefirn et luer répartition par gndare catégorie, d'une part, par ntraue d'activité et, d'autre part, par eptsenrrie ;

- des ppireevetscs de l'évolution de l'emploi dnas les mêmes secteurs, par gndare catégorie, en fniotocn de la cotnojnurce économique et du progrès tncheuqie ; elle reçoit, à ce titre, caoctnommuin des prévisions anlunlees correspondantes, d'une part, par nurtae d'activité et, d'autre part, par etrpsnree ; les vanioiatrs d'effectifs soenrt données, d'une part, en hssuae et, d'autre part, en bsiase ;

- des cdooniitns d'application des aetilrcs 313 bis et 313 ter. Elle reçoit cmuiaonocmtn des suteatsiqts ccneoarntt les msies à la rratteie prévues aux acteilrs 313 bis-b et 313 ter et la réalisation des crieetnartops prévues aux aieltrcs 313 bis-c et 313 bis-e.

Elle pacritie à l'étude des meonys de foitaomrn de peefmocentrint et de réadaptation professionnels, pciubls et privés, enxsitat puor les différents naevux de qluaaicotfiin et recrhece avec les poruvois pliucbs et les orginaemss intéressés les moynes perrops à arusser luer pleine utilisation, luer attaapodin et luer développement, et frmloue à cet efeit tuoets orbtivesnoas et ptirposioos utiles.

Elle eaximne les possibilités d'adaptation à d'autres emplois, par des meuesrs de forotaimn professionnelle, du pnroenest aatpnaenprt à des catégories en régression ou en évolution technique.

Article 328 - Rôle de la commission paritaire de l'emploi - Reclassements

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Dnas le cas où, malgré les erfofts accomplis, des salariés saerniet affectés par des mueesrs de lmicicienet collectif, la siottaun de ce personnel, par ctctfaiaiosltn pisseonollenre et par

établissement, srea communiquée aux mbemers de la commission.

b) Celle-ci se réunira dnas un délai de 8 juors fnarcs à ptairr de la dtae de cttee communication.

c) Les lettrtes de lenmiicnecet ne porournt être envoyées que 1 mios après cette réunion ou 1 mios après l'expiration du délai précité de 8 jours fnarcs si la réunion n'a pas pu se tenir du fiat des oriianngtos snaecyilds de salariés.

d) La csomiismon frea teuots ptpiooroniss en vue de mtetre en oeuvre, sur les plnas poisnefosrel et interprofessionnel, les moneys dplnbsoieis puor peterrtme le réemploi des salariés licenciés.

e) Elle dvera prnrdee tuteos iaivnttieis ueltis puor établir, à son nevaiu tiretrirol et professionnel, les linsolas nécessaires avec les administrations, csiomiomsns et comités olciffies aaynt des attounbriis en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence natanlioie puor l'emploi, l'association puor la fiaotromn penlrsoisionflee des aldeuts et les comités régionaux de la pmiroootn sloiace et de l'emploi asnii qu'avec l'Association puor l'emploi des caerds (APEC), l'Unédic et les Assedic, en vue d'échanger tuos les renseignements, nmatmoet d'ordre statistique, dnot elle pioruart dsiopesr ou avovir besoin. La cmoosimn rhreehcerca luer coopération aux tâches qu'elle aumsse et luer oriffra sa collaboration.

f) La cisoosmmin ne puet friae obsacte à l'exercice des artttbiunos et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dnas le dinaome de l'emploi, aux erpsrntes et aux comités d'entreprise.

Article 329 - Réunions de la commission paritaire de l'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Elle tient, normalement, une réunion au cruos de cuhaq trimeritse de l'année.

L'union des carbmehs siadnlecys de l'industrie du pétrole aserusma la cgrhae du secrétariat de la commsision en mtnaett à sa dsoiioiptsn les moyens, en pnnesorl et en matériel, nécessaires à l'exécution des tâches fixées par cette commission.

Section E : Conditions de travail

Article 330 - Normes de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

L'établissement des neorms de taiavrl diot tenir cmopte des considérations snuieatvs :

- le vmloue de travail, le nbrome de pièces à produire, le nobrme d'opérations à effectuer, le nborme de mcnehas ou d'appareils à cidroune ou surveiller, la vsetsie de la chaîne, le rthyme de feteiconmonnt de la machine, dvniet cdonperrsoe à un eoffrt noraml ;

- les etfecifs donivet être sanftsiufs puor éviter tuote craghe eecsisxve de travail, eu égard neontammt au reeenmpcamlt des atnebss ;

- dnas tuos les cas où le taarivl est effectué à des cdecnaes ou à un rythme imposés cvoilelnmtceet ou individuellement, les gemams d'opérations dieovnt prévoir des tmpes de reops non récupérables ;

- dnas les cas où la nutare du tirvaal ne nécessite puor pettremre l'utilisation réelle des tmeps de rpoes (travaux en lgine ou assimilés), les etfieeffs dnioevt cprnmroede le nomrbe approprié

de remplaçants.

Il est également tenu compte :

- de tous les impératifs perçus 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, postures inconfortables).

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

Les experts sont encouragés à mener des études en vue d'améliorer les conditions de travail.

Article 331 - Charge de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 productivité est considérée comme objective lorsque, celle-ci a été établie par une méthode de mesure adéquate, deux méthodes 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 dégradation 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, constituer 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.

Article 332 - Restructuration des tâches

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Les différentes tâches de l'entreprise doivent être mesurées en fonction de la complexité des tâches énoncées sur les normes et les cahiers de travail. Elles ne peuvent conduire à une dégradation des salaires des catégories intéressées ni à leur déclasser. Il doit être tenu compte dans les décisions et, le cas échéant, dans la classification, des aspects sociaux de toute modification résultant de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

En particulier, sont développées, après consultation du comité d'établissement, les expérimentations en matière

d'enrichissement des tâches et de nouveaux aspects dans la perspective de déboucher sur une amélioration 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 personnes concernées.

Section F : Encadrement

Article 333 - Rôle

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 nouvelles cultures et des rôles 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 convient de veiller à ce que l'équipe placée sous la responsabilité d'un homme restée à l'échelle humaine, les comités d'entreprise ou d'établissement étant consultés lors de toute réorganisation significative.

Article 334 - Fonctions

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 pluri-annuelle 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 qualité de la communication et la recherche du plus grand consensus.

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

Article 335 - Exercice

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 sieveurs fonctionnaires et leur permettre d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;

- qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs s'effectuant de telle sorte que la responsabilité ;

- 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 situation générale de l'entreprise, et notamment sur ses perspectives 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.

Chapitre IV : Rémunération et durée du travail

Section A : Salaires

Article 401 - Négociations salariales

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Les négociations relatives aux salaires ont lieu dans les conditions fixées par le code du travail et la présente convention.

Article 402 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Les salaires minima sont basés sur les éléments suivants :

1° Le salaire minimum professionnel (SMP) correspondra au coefficient d'emploi 100 de la hiérarchie ;

2° Les coefficients hiérarchiques afférents aux emplois ou postes de la classification professionnelle des salariés visés par la convention ;

3° La majoration non plafonnée calculée par point de différence entre 880 et le coefficient du salarié.

b) Les salaires minima définis ci-dessus sont escomptés de toutes primes, indemnités et avantages divers.

c) Ils sont applicables aux salariés de l'un ou l'autre sexe, âgés de 18 ans révolus et d'aptitude professionnelle normale.

En cas d'incapacité importante, les articles L. 323-25 et suivants du code du travail sont applicables.

d) Tout salarié répondant aux conditions du présent article, alinéa 1 du présent article à la date de son embauche ou de son classement sera classé.

Article 403 - Salaires des jeunes

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 annexe aux salaires minima des salariés adultes les plus proches mixtes (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).*

Article 404 - Salaires au rendement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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.

Article 405 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

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.

Article 406 - Indemnité de rappel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Une indemnité de rappel sera versée en sus du salaire à tout ouvrier, employé, agnet de maîtrise ou assimilé, rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

La même indemnité sera due également lorsque le salarié reprendra le travail après avoir quitté l'établissement si la dernière 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.

Article 407 - Indemnité pour outils professionnels

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 équipement lui appartenant, il lui sera alloué une indemnité spéciale dont le montant sera déterminé en accord avec l'intéressé.

Article 408 - Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 reprendre éventuellement recevront une indemnité égale à 1 demi-journée de salaire.

Article 409 - Avantages en nature

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Le salarié titulaire du logement en nature (logement et accessoires, nourriture...) dont il bénéficie sera décompté conformément aux réglementations en vigueur.

Article 410 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 correspondante à ladite période.

Article 411 - Service national

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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.

Article 412 - Jours fériés légaux

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Le chômage des jours fériés légaux n'entraîne pas de perte de salaire.

Section B : Durée du travail et heures de dérogation

Article 413 - Durée du travail et heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) La durée du travail est fixée par la législation en vigueur.

b) Les heures supplémentaires sont des heures de travail, à caractère exceptionnel, appliquées 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 priorité 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 36^e à la 43^e heure ;

- 50 % à partir de la 44^e.

d) La durée du travail du personnel appartenant à des équipes scissives va varier en permanence en 3 x 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

Article 414 - Dispositions particulières incendie, gardiennage

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Pour l'utilisation dans l'industrie du pétrole des dérogations 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 part de la rémunération précisée par la circulaire ministérielle du 2 juillet 1948 relative aux horaires d'équivalence est modifiée comme suit :

Les heures supplémentaires sont 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 nettoyage ou de surveillance.

Article 415 (1) - Heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 de salaire 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'incommodité 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 dans lesquelles les dimanches et jours fériés, qui seraient appelés à travailler le jour de leur repos au cours duquel ils jouissent d'un repos de 33 % prévu 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).

Article 416 (1) - Dispositions propres aux ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

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 sont pris en compte les dépassements horaires résultant normalement de leurs fonctions, dans la mesure où ces dépassements sont occasionnels.

b) Les cadres de profession supérieure, en raison de leur niveau de responsabilité, d'autonomie et de rémunération bénéficient d'une certaine 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 profession III, dont la mission implique un niveau de responsabilité et d'autonomie les comparant à un bénéficiaire d'une grande responsabilité 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 conditions dans lesquelles 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).

Section C : Remplacements - Travaux multiples

Article 417 - Remplacements

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Ouvriers - employés

1° Tout ouvrier chargé d'effectuer, pendant plus de huit heures consécutives, le remplacement d'un ouvrier dont l'emploi est soumis à une qualification supérieure, sera payé, pendant toute la durée du remplacement, au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette qualification ;

2° Si un ouvrier est appelé, dans les mêmes conditions, à remplacer un agent de maîtrise, il percevra, pendant la période de remplacement, le salaire minimum de l'emploi de l'agent de maîtrise remplacé ;

3° Tout remplacement d'un employé par un ouvrier qualifié ou par un agent de maîtrise, notifié par la direction et d'une durée excédant 15 jours consécutifs (congés payés exclus) (1) donne droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minimaux correspondants à l'emploi du remplacé et les appointements 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 qualification 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 est soumis à une qualification supérieure, notifié par la direction et d'une durée excédant 15 jours consécutifs (congés payés exclus) (1) donne droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minimaux correspondants à l'emploi du remplacé et les appointements 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 qualification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu ;

Les rneecmalemtps peosirovirs effectués dnas des ptseos cesprondanort à une cstialioacsfn inférieure n'entraînent pas de cenehgnamt de coitscislaflan ni de réduction de salaire.

(1) Cette risroictten est limitée au rlmemceapnet d'un suel salarié par an.

Article 418 - Exécution de travaux multiples remplacements exclus

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Lorsqu'un ouvrier est appelé à exécuter des tvruaax muelptlis corponnaedrst à des cilisnisaftcoas différentes, 3 cas pneevut se présenter :

1° L'ouvrier qui exécute onmeloneeccinsalt des tuaravx rsoinrsaesstt à une caioailtssficn inférieure csevoernra son sialrae heaibtul ;

2° L'ouvrier qui exécute oalonmcelniecesnt des tavraux rinetssarosst à une csacflsiatioiin supérieure srea payé au tuax miminum pratiqué dnas l'établissement puor cette citsfiaioascln et poiotelnlonreepmrt au tepms passé. Dnas le cas où ce siaarle mmuniim siaert inférieur au sialrae eiefctff du remplaçant, le tuax du saailre de ce dneierr srea établi en acrocd ernte l'employeur et l'ouvrier ;

3° L'ouvrier affecté à des tuvaarx rnaevlt de catégories différentes arua la griaatne du silarae mnumiim pratiqué dnas l'établissement puor la catégorie cpronedoansrt à la qaaficluiiin la puls élevée qu'il est appelé à mttree en ourvee dnas son travail.

Article 419 - Affectation temporaire

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Si, puor des rinsaos imprévues d'ordre teiuqhncne et puor éviter une msie en chômage, l'employeur est amené à aefftcecr toeiammerrnpet un salarié à un taavril cnrsdponroeat à une coiilsfaciatsn inférieure à celle de son elpmoi habituel, ce salarié cseonrvera le bénéfice du sraiale iideunivdl qu'il pcevriat dnas son précédent emploi, à l'exclusion, toutefois, des aagnaets puriiecratls inhérents à la ffootnin antérieure ou attachés à des sujétions aeulexlqs il n'est puls astreint.

Ce salarié bénéficiera d'un driot de priorité puor oocupcr ensuite, tuot pstoe de sa spécialité crndpenosroat à sa clsiiaacsoftin antérieure.

Article 420 - Section D : Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

La nturae et/ou les cndtionios d'exercice de ciennrats activités des sereucts commercial, administratif, rrehhecce et tqiuecne punveet nécessiter d'appréhender le tpmes de tirvaal inddieviul par périodes ateurs qu'hebdomadaires. Dnas ce cas, la rémunération est lissée sur la bsaie de l'horaire hddraoemiabe légal ou de l'horaire hrdmidaeaboe meyon convenu. Les catégories de penenrosl concernées aisni que les modalités de décompte du tpmes de tvaaril snot définies par négociation au naïveu de l'entreprise.

Chapitre V : Congés payés - Maladie

Section A : Congés payés

Article 501 - Droit au congé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Le doirt au congé aeunnl est aciquus par chauqe intéressé ptpnorlnoerlinmeeot au nbrmoe de mios de tiaavr l'efcticf amlioccps au corus de la période de référence (1er jiun de l'année précédente - 31 mai de l'année en cours).

b) Snot assimilés à des périodes de taravil eitceff puor le cacull de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;

- le tmeps de ropes indemnisé des femems en cuohces tel qu'il est prévu par la présente ctnniovoen ;

- les périodes limitées à une durée de tvraail ioientpmnrrue de 1 an, pnndaet leueelqsls l'exécution du carotnt de tvriaal est suesnpdue puor cuase d'accident du tirvaal ou de midaale ponoflsresleine ;

- les périodes miirletais olaiioegrtbs ;

- les aebesncs puor csuae de maadile puor une durée ttolae inférieure ou égale à 3 mios au crous de la période de référence. Cttee fchrnsaie ne jreoua que dnas la muesre où l'intéressé arua eeintevcemfft travaillé penandt au moins 1 mios au cuors de la période de référence ;

- les asenbecs puor congés d'éducation définis par la loi du 23 jeliult 1957 ;

- les périodes de congé en vue de fvesaiorr la ftimaorn de craeds et arimnuates puor la jsueense (loi du 29 décembre 1961) ;

- les périodes de congé de fimartoon pnsferiooellsne (loi du 16 julelit 1971) ;

- le rpoes ceopaemsntur puor hueres supplémentaires ;

- la durée du congé de fomtrioan scndlayie (L. 451-2) ;

- les aeebscns autorisées puor cneteiras fotcinnos électives (L. 122-24-1) ;

- les congés epceolnxetnis puor événements fiuaamlx (L. 226-1) ;

- les anbecess puor pitipicaoatrn à des mssnois organisées par les piuvors pibucts ;

- le tpems passé hros de l'entreprise par les coesnirlels prud'hommes dnas l'exercice de lrues fotnniocs (L. 514-1), aisni que les aotrtioisanus d'absence puor les beoinss de luer ftaromion à leqalule ils ont driot (L. 514-3) ;

- le congé de nnascsiae des pères de flmiale (circulaire ministérielle du 22 jiun 1956).

Article 502 - Durée du congé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) La durée des congés est fixée cmome suit, suaf diosnipitoss puls fabvlaeros d'établissement ou d'entreprise :

- aanvt 1 an d'ancienneté : 2 jrous et dmei oburalevs de congé par mios de taviral efeticff au snes de la ctoniovnen ;

- après 1 an d'ancienneté : 30 jrouvs ouvrables.

La durée de l'absence iruotemipnne ne puet dépasser 30 juors ouelvbras si les nécessités du srvice l'exigent. Dnas ce cas, la ptriae du congé dépassant cttee liimte dvrea être pisre en dehors de la période nomrale des congés.

b) Ne veinent pas en déduction de la durée du congé aneunl :

- les différentes périodes assimilées à des périodes de tviaral ecfitteff ;

- les psirionmess exncneietepillos de crtoue durée ;

- les abesnces puor cuase de maladie.

c) La réduction de la durée du congé, dnas le cas d'absences de l'intéressé au curos de la période de référence, non aelilmibsass à des périodes de tavaril effectif, ne ptreroa que sur la parite du congé crreodnaposnt à la durée mnimiale légale, la priate supplémentaire fixée par la présente citeonvnn ne sassnuibt anucue réduction. Toutefois, ce supplément n'est aiucqs que si l'intéressé a ectneiemveff travaillé paendnt au mnois 1 mios au cours de la période de référence.

d) Les salariés pnenrat tuot ou patrie de luer congé ernte le 1er nbeorvme et le 30 avirl aournt doit à un supplément de congé de 1 juor olbrvae puor une période de 3 à 5 juors oabervuls de congé, de 2 juors ouervbals puor une période de 6 à 12 jours ouerlvabs et de 1 juor ovlaubre par période de 6 jours oavurlebs de congé situé au-delà. Ces suppléments de congé n'engendreront pas de noevauux suppléments de congé. Ils denviot être pirs dnas la période 1er novembre-30 avril.

e) Les congés du psonneerl anaeptrnapt à des équipes scisveceuss tilvaanlart en pnermnacee en 3 x 8 contuins fnot l'objet de dospioinitss particulières prévues au cipthrae VII ci-après.

Article 503 - Période des congés

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) La période nlormae des vnaceacs cnmeomce le 1er mai et se tnmrie le 31 octobre.

b) Toutefois, après accord entre l'employeur et le salarié, le congé porura être pirs en doehrs de cette période.

Article 504 - Date des départs en congé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur, en lioasn aevc les intéressés, après avis, en cas de difficulté, des délégués du personnel, cmtope tneu des nécessités du service, de la saitiotn de failme et de l'ancienneté des bénéficiaires.

b) Comcmatuoinin de la dtae du départ en congé srea fitae à cahque intéressé au moins 2 mios avant celle-ci.

c) Les cnojntois tanalrivalt dnas une même epeisnrte ont doit à un congé simultanée.

Article 505 - Fractionnement du congé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Le congé ne dépassant pas 12 jorus obealurvs diot être continu. Le congé d'une durée supérieure à 12 juros oveuabrils puet être fractionné d'un cuommn aroccd entre l'employeur et le salarié, l'une des ftnriacos dnvaet être au monis égale à 12 jorus ovleurbas copimrs entre 2 juors de ropes hebdomadaire.

Article 506 - Rappel pendant le congé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Le raeppl pneandt les congés ne puet aoivr qu'un caractère exceptionnel.

Au cas où un epmployeur se treuoavrit dnas l'obligation de raepelpr un salarié dranut son congé, il srea accordé à l'intéressé, en cmspaoonietn de l'incommodité en résultant, 2 jrous ourlevabs supplémentaires de congés payés.

b) Il lui sera, en outre, versé puor chuqae juor pdannet lqueel il ne pourra, du fiat même de la csau de son rappel, bénéficiere de son congé pdnnaet la période ietmleinaet prévue, une indemnité calculée sviunat les modalités stipulées par la présente contienvon en matière de faris de déplacement.

c) Si le salarié séjourne, au mmnoet de son rappel, dnas une localité autre que cele de son domicile, la durée de son vaoyge aellr et rotuer srea ajoutée à celle de son congé et les fairis y afférents lui snroet remboursés.

Article 507 - Fermeture d'établissement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Au cas où l'employeur ariaut l'intention de fiare coïncider le congé payé et la frmruete de tuot ou pirate de l'établissement, le comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) siaert consulté aanvt ttuoe décision.

Article 508 - Indemnité de congé payé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) L'indemnité afférente au congé déterminé sur la bsae de 2 juros et dmei obelvraus par mios de trvaail efcitfeff est égale à 1/10 de la rémunération tltoae perçue par l'intéressé pandnet la période prsie en considération puor l'appréciation de son dorit au congé. Puor les congés d'une durée supérieure, l'indemnité est déterminée conformément à ctete règle et pmtleeoelirproonnt à la durée eietvfct de congé.

b) L'intéressé ne prroua revoiecr une indemnité inférieure à la rémunération qu'il aruait perçue s'il avait continué à tviaelrlar pdennat la période de son congé siaunvt la durée du tivrual ecfitteff de l'établissement, seirvce ou atelier, snas qu'il siot tneu cpmote des dépassements d'horaire résultant des congés d'une pitare du personnel.

c) En tuot état de cause, la durée du tarvail prise en considération ne purora être inférieure à celle qui résulte de l'horaire nmoarl de travail de l'établissement, sicrvee ou atelier, en veiuigur à la dtae d'ouverture de la période nrmloae des congés.

Article 509 - Maladie ou décès pendant les congés payés

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Tuot salarié qui, à raioasn d'une asbnece puor maladie, n'aurait pu prerdne son congé payé bénéficiera de celui-ci après la reiprse de son travail.

b) En cas de résiliation du coatnrt de tiaarvl le diort au congé resreta acquis. Il se trriudaa par le vrmeenset de l'indemnité

émérants poe à l'intéressé ou, en cas de décès, aux ayants droit.

c) Toutefois, il s'en tene compte, dans les cas précités, des dispositions particulières prévues par la loi dans les sociétés en matière de congé de maladie.

Article 510 - Jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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

Article 511 - Mères de famille

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2009

a) Holoassioaptiitn

1. En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié, il s'en tene accordé au salarié, savunit certificat médical d'hospitalisation et sa 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 s'en tene 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 s'en tene 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, titulaire et parent 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 plus 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.

Article 512 - Travailleurs non européens

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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 doivent fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes les pièces justificatives pour avoir leur bonne foi. En outre, ils peuvent cumuler les congés

payés de 2 années successives et à l'égard de l'intéressé bénéficiaire également d'un congé sans solde d'une durée égale à 1 mois.

Article 513 (1) - Congés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Les congés exceptionnels sont 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 sœur, du beau-père, de la belle-mère, des grands-parents, du grand-père ou de la belle-fille : 1 jour ouvrable.

(1) *Atcrile étendu sa 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).*

Section B : Maternité, maladie, accident

Article 514 - Protection de la maternité

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

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

b) Pendant la durée des congés prénataux, les salaires sont 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 s'en tene réduite de 30 minutes. Cette réduction 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 congés médicaux prénatals et postnatals, les salaires sont 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 bénéficieront également d'un crédit de 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 sont accordées jusqu'à la fin de cette maladie à la condition que la durée de celle-ci n'excède pas 3 mois.

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

Il est rappelé que les représentants des bénéficiaires de ce

congé injustifié le ruerocs à des cttranos d'une durée déterminée supérieure à 1 an.

f) Penandt une durée mialxame de 1 an à cpeomtr du juor de la naissance, les mères antalilat leurs enntfas dspnroeiost à cet effet de 1/2 herue le matin et de 1/2 heure l'après-midi.

Ce tmeps d'allaitement srea payé comme si les intéressées ainavt travaillé.

(1) *Pargarhpaie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du cdoe du taarvil (arrêté du 31 jileult 1986, art. 1er).*(2) *Pgrarpahae étendu suos réserve de l'application des aercilts L. 122-28-1 et svtuanis du cdoe du tvriaal (arrêté du 31 juellit 1986, art. 1er).*

Article 515 - Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Les abensces puor mldiaae ou adiccent justifiées par ccfteiirat médical et contre-visite s'il y a lieu, notifiées dnas les 48 heures suaf cas de fcore majeure, n'entraînent pas, pdenant 3 ans, une ruptue du cnatrot de travail.

b) Toutefois, dnas le cas où le rmcpllaneet ecfietff de l'intéressé s'imposerait, et s'il n'a pas été psblois de rricueur à un rlnapeecmmet temporaire, l'employeur puora résilier le ctarnot de taiarvl dnas les cootindins fixées par le cdoe du travail, mias seenluemt après la fin de la période d'indemnisation prévue aux parrgpaahes f et suavnits du présent article.

c) Les intéressés bénéficieront d'un driot de priorité d'engagement suos ciitdoonn d'en fiare la dandmee dès luer guérison.

d) Au crous de l'absence puor midalae ou accident, la rrtupue du ctroaat de trivaal puet ienrvnetir puor totue cusae étrangère à l'absence due à la mlidaiae ou l'accident.

e) Les ancbosees puor acendict du taraivl ou madiale plnieoresflnsoe contractée dnas l'entreprise ne pnrruoot entraîner rurutpe du catnort de taarivl pnendat le tpmes ou les indemnités journalières snot versées par la sécurité sciaole (1).

f) Après 1 an de travial eftcfeif dnas l'entreprise, en cas de mladaie ou d'accident dûment constaté par ctarieicft médical pnouvnt dñneur leiu à contre-visite, les aempotptinens meuslens seornt payés à pelin tiraf pnaednt les 3 perimers mios et à demi-tarif pnnadet les 3 mios suivants.

En cas d'accident du travail, les indemnités prévues au prhagaapre précédent srneot accordées snas dnair cptmoe du délai de 1 an ci-dessus spécifié.

g) Cahcnie de ces périodes de 3 mios srea augmentée de 1 mios par 5 années d'ancienneté, l'ancienneté qui détermine le dirot de l'intéressé étant cllee qui est aqisuce au mmenot de l'arrêt du travail.

h) La durée de la période d'indemnisation cdrrnpnseoot à l'ancienneté auscqie au mnmeot de l'arrêt du taravil est diminuée, le cas échéant, de la durée des périodes de madiale indemnisées pdnneat les 12 mios antérieurs.

i) Les perstntiaos dteis "en espèces", axleuluqes les intéressés ont dirot snot au trite de la sécurité sociale, snot de tuos les autres régimes prtlieuaicrs de prévoyance, mias dnas ce denierr cas, puor la selue quotité ceondapnsrnt aux vtneeermss de l'employeur, snoert déduites du sralaie pdnneat la période de pmneeait à plein tarif. Eells s'ajouteront padnent la période de paieiment à demi-tarif snas tiotfeus que l'ensemble (prestations et salaires) dépasse 100 % du sariale normal.

(1) *Paargrpahe étendu suos réserve de l'application des aerticls L. 122-32-1 et savuitns du cdoe du traival (arrêté du 31 jileult 1986, art. 1er).*

Article 516 - Congés spéciaux pour soins aux enfants

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2009

a) Il srea accordé au salarié, snuviat ceartcift médical et suos réserve de vérifications d'usage, puor anacgmoepr son conjoint, piaeaantre de Pcas ou cnuoibcn en pashe avancée ou temlarnie d'une aiottfecn grave ou incurable, qellue qu'en siot la cause, des aménagements d'horaire ptnretamet de répartir différemment ses heeurs travaillées, au bseoin sur une période de psilrueus semaines, dnas le rpeset de la législation sur la durée du travail.

b) L'employeur eexniamra également aevc le salarié la possibilité puor ce drnieer de pessar à tpmes petrial et / ou d'utiliser un eornucs de cmpote épargne-temps ou un eucrons d'heures à cpnomeesr en temps.

c) A défaut de l'accord foemrl du salarié sur la msie en ovuere de tuot ou patrie des possibilités décrites aux duex alinéas précédents, il srea accordé au salarié un " congé snas solde " pouvat adreitne 2 mois. Lorsue ce congé srea d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, l'employeur auresra sur la durée tltoae du congé le miantien d'une rémunération égale à 50 % de la rémunération du salarié.

d) Le congé visé à l'alinéa précédent porura être cumulé aevc les congés légaux vinsat un oibeicft similaire, tles que le congé de présence parentale, le congé de solidarité fmailale ou le congé de sueiton familial, ou aevc tuot congé issu d'un dsitsoipif légal qui vadirniert se siuebtsutr aux congés précités.

Chapitre VI : Hygiène et sécurité

Article 601 - Protection de la santé du personnel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Les praites cartntotnecas afnferimt luer volonté de tuot mttree en ovreue puor préserver la santé des salariés occupés dnas les différents établissements.

b) A cet effet, les dstpoosiniis crconnenat l'hygiène et la sécurité du tivraal sronet appliquées conformément à la législation en vigueur.

c) Le cdoe du tirvaal définit les cnooidtis dnas lelqeesuls snot créés et fnoiceotnnt les comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des ctiioodnns de travial et est assurée la ftimoarn de lerus membres.

d) Caqhue fios que les eceftfifs et la nturae des traavux le justifient, il est créé une focinton de sécurité dnnot la ppaoaitcitrn aux antoics de prévention ne puet :

- 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 cidnoontis de travail.

Organe de caractère technique, placé suos la responsabilité esculvxie de l'employeur, le svrciee de sécurité diot aoir un rôle fienconnotl et le pratage des tâches ertne lui et les aeturs seicirvs diot être cienlmreat défini.

e) La rheccrehe de mneoyis pfiitoss puor le développement de la prévention et de la sécurité diot se firae en caatlloorobn étroite etrne la hiérarchie, les srevices (sécurité) et le comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des cnoindtos de travail.

f) L'information à caractère général ou spécifique sur l'hygiène et la sécurité ansii que la fitamoorn du pnereonsl en ce dmniaoe snot assurées en lisaoin aevc les scereivs et les comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des cotniindos de travail.

g) Dnas les investissements, il srea tneu compte des impératifs de sécurité, de l'hygiène et des oibintolgas cecrnnoant la ltute antipollution.

h) Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et d'aménagement des cdooiintns de travail, les délégués du pnsernoel participeront, chucan en ce qui le concerne, à l'application des meuerss légales.

i) En particulier, les salariés employés à des opérations nécessitant la msie en ourvee de pruotids sbiepcutless d'occasionner des mlediaas poelnloisnserfes et dnas des cooinntds d'emploi où ces pdirouts snot nocifs, sneort l'objet d'une snacervulile médicale particulièrement attentive.

j) Le tmeps nécessaire aux repas, les cinoiondts d'hygiène, les lueix de rpaes deonivt être considérés cmme un élément impoartnt de l'amélioration des cindtoions de travail.

En aiplpaticon des dinisoopsits légales, il est itenrdit de laisesr les salariés pnrrede luer rpeas dnas les lcaoux affectés au travail, suaf asrtioouiatn du deutricr régional du taarivl et de la main-d'oeuvre.

k) Dnas les établissements où le nmbroe de salariés désirant pednrre hlbeueeaaltmnt luer rpaes sur les leix du tvairal est au monis égal à 25, l'employeur srea tenu, après aivs du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, de mrtete un réfectoire à la dsstopiioin du pesonnerl dnas les ctonodiis stipulées par la réglementation en vigueur.

Dans les autres établissements, ces diosipoistns sneort appliquées dnas la mersue du possible.

l) Ttuoes les intsataoilnls d'hygiène sreont corofemns à la réglementation en vgiuuer et tenues dnas un état cnastnot de propreté. Le penesnrol drvea se corfmoner secimetrtnt aux psticpneors établies par les règlements intérieurs pertaiulrics à ces installations.

m) Les esrtnpriees appelées à efcetufer des tuaarvx à l'intérieur d'un établissement dvorent s'engager à aupqleipr les règles de sécurité en vugieur dnas cet établissement.

Une csalue en ce snes firgeura oiarnbimegloett dnas les caihers des cgaehrs annexés aux catntros et srea portée à la csnonnciasae de lures sous-traitants éventuels par les eeirerpnsts contractantes.

Article 602 - Services médicaux du travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Les serceivs médicaux du tiavral sronet organisés et fnnintncoeroet conformément à la législation en vigueur.

b) Notamment, tuot salarié frea obligatoirement, à l'occasion de son embauchage, l'objet d'un exeamn médical. Cet emxean a puor ojbet de s'assurer qu'il est médicalement atpe au pstoe de taiaavl aqeuul le chehf d'établissement easinvge de l'affecter, de psproeor éventuellement les atpdtnoaias du pstoe ou l'affectation à d'autres postes, et de rcheecrehr s'il n'est pas atenitt d'une afeioicfn rauqisnt de peotrr préjudice à la santé de son entourage.

c) Tuot salarié diot oernblagteimiot bénéficiere d'un eaxmen médical au mnois une fios par an en vue de s'assurer du mienatin de son attuide au poste de taivarl occupé.

d) Les salariés occupés à des tuaravx deeagrnx ou ilreunsbas seront l'objet d'une srienalvcule spéciale. Il en srea de même puor les fmeems enceintes, les jueens salariés, les apprentis, les salariés qui viennnet de cgnæhr de tpye d'activité ou de migrer, et clea pnendat une période de 18 mios à ceptomr de luer nveouille affectation, les handicapés, les mères d'un eafnnt de moins de 2 ans.

e) Après une asnbece puor cuase de mdaliae professionnelle, après une aebscne de puls de 3 semianes due à une mladaie non pornfsilneloese ou à un accident, ou en cas d'absences répétées, le salarié drvea otimgeelrbianot subir, lros de la rsprrie du travail,

la vistie médicale prévue par la législation en vigueur.

f) Lsuroqe le médecin du traival trmsenat à la dteicorn une fhcie médicale d'aptitude à l'emploi cneoranct un travailleur, celui-ci puet en obentir ciiaucnotmomn sur sa demande.

g) Le médecin du tvarial srea orgieielbntamot consulté puor l'élaboration de tutoe nvulloee teihcunqe de production.

h) La dtcioiern de l'établissement et le médecin du travail, en lsaioin aevc le comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des cdoinntis de travail, perennnt tuoets dsnpiotoiiss nécessaires puor une oigiosnrtaan eacficfe des premiers secours.

Article 603 - Travaux pénibles, dangereux ou insalubres

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Puor tniere cpotme des coinodtnis particulières de ceriants truvaax pénibles, dneruagex ou insalubres, des mtjaiaonors senrot allouées aux salariés affectés à ces travaux, luqsore ceux-ci ne csttnienuot pas le tiraval puor lqueel ldsies salariés snot noaelnemrt rémunérés.

b) La litse de ces tvrauax et les tuax des monajaitros crroneapodtesns fnreot l'objet d'une annxee à la présente convention. Elle prruoa être complétée sur le paln des établissements après aivs du comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des cdiinoiots de tarvial (1).

c) Ces indemnités ne sornet allouées que pnaedt le tmeps où seront effectués les tuaravx considérés cmme pénibles, deurneagx ou ieslarunbs et disparaîtront en même temps que srea supprimée la cusae qui les avait motivées.

d) Dnas le cas où la maiottun d'un salarié occupé à l'un de ces tarvaux ielburasns saerit jugée nécessaire à la sauvgraede de sa santé par les médecins du travail, cette maotiutn srea effectuée si elle est possible.

Le salaire perçu par l'intéressé avnat sa moitutan lui srea mnntieau pdeannt duex mios à cotionidn qu'il ait été occupé à ces taavrux inubslaers pednnt une durée mmnailie de six mios consécutifs.

Dans le cas expeintceol où la mouttian n'est pas possible, ou si l'intéressé ne l'accepte pas, il s'ensuivra une rurtpue de ctonrat de taavrl qui sera, à trite dérogoaire, considérée cmme étant du fiat de l'employeur.

e) Si le médecin du tviraal atetste qu'un reops exepoinecni est nécessaire puor rétablir la santé du tullreivar occupé à l'un des tauarvx ci-dessus, il lui srea immédiatement accordé un reops payé de spet jours, dnot six ouvrables. Ce repos ne se cfrnondoat pas aevc le congé payé.

Article 604 - Dispositions et effets de protection

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Pour les tuavarx où le prseenonl est exposé aux vapeurs, poussières, fumées ou émanations nocives, la decioritn frniuoat des ettefs de porcotiten ececfifas (masques, scaphandres) et des vêtements spéciaux (blouses, combinaisons, tabliers, gants, bottes, lunettes, etc.). Ces etffes rtensoet la propriété de l'employeur qui le trnidea en état cnstnaot de propreté et d'usage.

La decioitn frounia également au poresnenl qui, dnas son travail, se tuvore exposé dlermeubnat à la pliuue ou à la neige, des vêtements de pteootircn qui retornest la propriété de l'employeur.

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

Chapitre VII : Catégories particulières de travailleurs

Section A : Travailleurs postés : généralités

Article 701 - Définitions - Primes de quart et de poste

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

a) On applique le 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 applique les travailleurs postés en continu ceux qui sont affectés 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 perçoivent une prime d'un montant égal à 18 % de leur salaire hors primes.

c) On applique les travailleurs postés en semi-continu ceux qui sont affectés 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 perçoivent une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.

d) On applique les travailleurs postés en équipes successives ceux qui sont affectés 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 perçoivent 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 perçoivent une prime d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.

e) Les travailleurs postés qui suivent un horaire hebdomadaire de travail écartant de nuit, à l'exception des veilles de nuit, perçoivent 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 excusées de toute manière 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 travaillent de façon continue en service continu ou en équipes successives bénéficient de la prime de quart ou de poste de droit 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) C'est-à-dire du nouveau règlement des négociations de l'accord 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 salariés ne sont pas affectés à des équipes successives de nuit (prime de quart) et qu'il est défini comme un travailleur posté qui s'impose, celles-ci ne peuvent avoir pour effet 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)

Article 702 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Les heures ou employés travaillant dans les conditions prévues à l'article 701 ont 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 se rapportent pour que la sécurité des alarçons ou du matériel soit assurée d'une manière permanente.

Les agents de maîtrise ou assimilés travaillant dans les conditions prévues à l'article 701 ont 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 ne sont pas affectés à des tâches pendant ce temps la surveillance des alarçons ou du matériel.

b) L'horaire de travail et le tableau de roulement sont établis après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

c) En cas de relève dans la relève de poste, le repos à son domicile du salarié qui prolonge son temps de travail sera assuré par l'employeur, s'il n'existe pas de moyens adéquats 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 dispositions litmées la durée de la prolongation du travail à 4 heures.

d) Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les entreprises postées totales ou partielles ultimes pour que les travailleurs postés en continu et en semi-continu visés aux paragraphes 701 b et 701 c ci-dessus puissent bénéficier d'un repos hebdomadaire les modalités qui sont discutées en comité d'établissement ou en comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Article 703 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

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 :

- puor le quart edarnnact muiint : à 1 fios et dmei le srilaae mmiiunm gaobll cniotneevonnll hioarre cnsaepoornrdt au ceficenfoit d'emploi 150 de la hiérarchie.

- puor les aurtes qtraus : à la moitié du tuax précédent.

Article 704 - Contrôle médical

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Les salariés tlavraaint en cinntou ou semi-continu bénéficieront de duex visites médicales par an arsosties des exnames complémentaires que le médecin du triaavl jgieurat nécessaires.

Article 705 - Habitat

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Les comités d'établissement ou les CSHCT pouonrrt également erdpenerntre dnas un même but des études sur les ciiodnnots d'habitation des tlviaearlars des serviecs contiuns ou semi-continus visés aux parhergpaas 701 b et 701 c.

Section B : Dispositions particulières aux 3 x 8 continus

Les dispositions de cette section concernent le seul personnel appartenant à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24 en 3 x 8 continus visé à l'article 701 b

Article 706 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

La durée du tiavarl calculée sur l'année est de 193 pstoes de 8 hereus et s'entend après déduction des reops hebdomadaires, ropes puor réduction d'horaires, repos cstpaneemours de jours fériés et congés payés légaux (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du cdoe du taivral (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

Article 707 - Temps de relève

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Il est accordé au peesornnl visé à l'article 701 b, au tirt de la pstostiaan des consignes, un reops cptsoeanumer de 3 psotes par an lsuorqe ce pnoeernsl a travaillé en siecrve cniotou de façon parmeetnne tuote l'année. Le dorit à ce reops s'acquiert pnoilrtroplenoenemt au temps travaillé en scrivee cniintou pndet la période de référence des congés payés.

En tennat cptome des 3 rpeos " temps de relève ", il y a 190 pesots travaillés par an.

Article 708 - Organisation des quarts

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

L'organisation des qtarus et la coostnmeipan des jours fériés snot établies au navieu des eeitrrpens et établissements cpmtoe tneu des alrtceis précédents.

Ctete oogsiaitnran des quarts srea établie de telle manière que le peernsnol puora disspeor de ropes aevc la puls gdnrae splesuose cmpoitblae aevc les besions du service.

Article 709 - Congés hors période

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Par dérogation à l'article L. 223-8 du cdoe du tvraial et à l'article 502 de la cnoioetvn collective, il est attribué au peerosnll des 3 x 8 continus, puor les congés payés pirs ertne le 1er nrbovme et le 30 avirl :

- 1 ptose ouvré de congé supplémentaire puor 2 à 4 peotss de congés payés pirs enrte ces deats ;

- 2 ptoses ouvrés de congé supplémentaire puor 5 à 9 ptseos ouvrés de congés payés pirs enrte ces daets ;

- 3 psotes ouvrés de congé supplémentaire puor 10 à 15 psotes ouvrés de congés payés pirs enrte ces detas ;

- 4 poetss ouvrés de congé supplémentaire au-delà de 15 pesots ouvrés de congés payés pirs ertne ces dates.

Article 710 - Heures complémentaires et supplémentaires

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Ces hruees ont un caractère exceptionnel.

Leur décompte s'effectue dnas le cadre du cylce de quarts.

Entre les durées mneeonys hoddrieaaembs cinnnnlveooelte (35 heures) et légale (actuellement 39 heures), les herues effectuées hros cycle snot des "heures complémentaires". Elles frneot l'objet d'une maojoiartn de 33 % du sliraae horaire. Elles prruoont être compensées en tpmes à une dtae fixée d'un coummn accord, en pcpinre dnas le mios qui suit. La cmntaeioospn srea fitae hruee puor heure, les mnatjaorios d'heures complémentaires rsneett acquises.

Au-delà de la durée mneynoe heirdaaombde légale (actuellement 39 heures), les hereus effectuées hros cycle snot des "heures supplémentaires". Elles foernt l'objet des mtijnroaas prévues à l'article 413 c de la présente convention. Luer cosioentpman en tepms s'effectuera dnas les cntooidins fixées par le cdoe du tviaarl et la présente cooitnnven (art. 413 b).

Article 711 - Indemnité de conversion

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Lorsqu'un salarié visé au paaargprhe 701 b, âgé de puls de 50 ans ou aynat travaillé au monis 10 ans en svcriees cntuoin (éventuellement en perlisuus périodes) est affecté définitivement, et à l'initiative de l'employeur, à un elmopi en journée normale, il reçoit la ciisflaoacsitn coapsronnerdt à son nuoevl elpmoi et une rémunération au mnios égale à sa rémunération antérieure, à l'exclusion de la pmrie de qurat : il bénéficie en outre, puor cpmeneosr la srusoesspin de la pmrie de

quart, d'une indemnité due de conversion, pour l'option de la dernière prime de quart mensuelle qu'il a perçue.

P étant le nombre 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 incapables au travail de quart par le médecin du travail et affectés définitivement à un emploi en journée normale.

Article 712 - Cessation d'activité

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) La cessation anticipée d'activité objet du présent article est un droit acquis dès lors que 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 travail réunies pour bénéficier 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 en fonction du temps passé en service posté dans l'entreprise.

c) Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701 b, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de l'acquisition de la pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est de 1,25 mois par année de service posté.

d) Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701 b et jusqu'à 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 l'acquisition 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 x 8 discontinu ou 2 x 8 continu réintégré 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 l'acquisition de la pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité

sociale est de 0,8 mois par année de service posté.

f) Pour les salariés employés sous le régime posté 2 x 8 discontinu visé au paragraphe 701 d, alinéa 2, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de l'acquisition 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 appartenant à un quart luer carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté ou dans des différents régimes postés décrits aux tiers alinéas précédents, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté se cumulent, sous réserve que soient vérifiées toutes les conditions du présent article, notamment celle fixée 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 les droits aient été acquis durant sa carrière passée dans l'entreprise où il devait les exercer.

i) En tout état de cause, la durée minimale de cessation anticipée d'activité est fixée à 10 mois, ce qui correspond à une période d'acquisition de :

- 8 ans pour les postés 3 x 8 continu ;
- 12 ans et 6 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu ;
- 30 ans pour les postés 2 x 8 discontinu.

j) La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de :

- 4 ans pour les postés 3 x 8 continu ;
- 2 ans et 4,8 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu ;
- 12 mois pour les postés 2 x 8 discontinu.

k) Dans le cas où un salarié travaillant en régime posté demande un changement de son régime de travail du fait de la pénibilité physique constatée 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 enregistre la possibilité de proposer au salarié une évolution de carrière temporaire ou définitive vers un emploi non posté, dans la mesure où les conditions de l'intéressé et l'organisation du travail de l'entreprise le permettent. L'employeur propose au salarié les années 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 conditions du présent article, notamment celle fixée à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité :

Régime posté	Acquisition de droit à cessation anticipée d'activité (en mois d'anticipation par année de travail en quart) (*)
3 x 8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25
3 x 8 continu, à partir de la 31e année sous ce régime de travail	1,75
3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu	0,8
2 x 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 dnas l'entreprise 20 années en régime 3 x 8 cinotnu et 10 années en régime 3 x 8 dtoniicsu a aqicus un dorit à cstioeasn anticipée d'activité de 33 mios (25 mois, siot 20 ans x 1,25 mois/an, au tirte de la période 3 x 8 cniotnu puls 8 mois, siot 10 ans x 0,8 mois/an, au titre de la période 3 x 8 discontinu), diort qu'il puet eercexr suos réserve que soient vérifiées par aulirles teotus les dsioستioipns du présent article.

Section C : Dispositions particulières aux autres postes

Article 713 - Compensation des jours fériés légaux

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Les talalvuirers postés visés au paaprhgare 701 d-1, qu'ils sienot appelés nnmleomraet à tllviaearr un juor férié légal ou qu'ils sneiot de ropes ce jour-là, bénéficieront d'un juor de reops compensateur.

b) La même règle srea appliquée puor les jrous de rpoes accordés à trtie epicxeotennl (pont, par exemple).

c) Les jrous de rpeos accordés au tirte des paergaahrps a et b ci-dessus dovrnet se situer dnas les 6 mios suivants.

d) A trite tuot à fiat exceptionnel, si les nécessités du svirece étaient sueels à ienrtride aloubnsenmt la psire de roeps cteemoapsunr dnas le délai prévu au prgraaaphe c ci-dessus, le sliarae concerné aurat diort au rpeort de ce ropes cptmnesaueor danurt une nuvlolee période de 6 mois.

Si au tmere de celle-ci le salarié n'avait pas pu pndrere ce repos, il recrievat une indemnité dnnot le moantnt ne purroa être inférieure à 133 % d'une journée nalomre de tairval snas matiooarjn puor les hereus supplémentaires.

Article 714 - Compensation des contraintes

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Puor teinr ctmpe des différents inconvénients et cnaronitets résultant de luer régime de tiraavl (par exemple, relèves, rnumloet d'horaires, etc.), les salariés visés au prpgharaae 701 c bénéficieront de la prmie de quat et, par raopprt au régime appliqué dnas l'entreprise au pnsoneel en sveirce normal, de 2 jours de congé ou reops supplémentaires par an.

b) Cuex visés au pagrraphe 701 d-1 bénéficieront de la pirme de quart et par rrappot au régime appliqué au prsnneeol en srevic naorml de 1 juor de congé ou rpeos supplémentaire par an.

c) Ce diort aux congés ou reops visé au présent aitrcl s'acquiert ppirlernenmoentoot au tpmes passé en triaavl par quats padnt la période de référence des congés payés et dnas les coniondits prévues à l'article 501 ci-dessus.

Section D : Autres catégories de travailleurs

Article 715 - Travail des téléphonistes, standardistes et télexistes

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Dans les établissements où il n'existe pas de brigade, les

téléphonistes-standardistes et les télexistes assunart à ttire pacnipirl le sricvee des coimcnnaitoms téléphoniques ou par télex bénéficieront, par rpaort à l'horaire nraoml de taviral de l'établissement, d'un reops de 1 demi-heure le mitan et de 1 demi-heure l'après-midi.

Article 716 - Personnel travaillant sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

a) Il srea accordé au pnoseenrl tanliavrlat en pnraceenme sur miecnhas mécanographiques ou d'enregistrement des données un repos de 15 meutnis le maitn et un de même durée l'après-midi.

b) Lorsqu'une frmee se treovrua en état de grsosse arlos que son eomlpi crtoopme la citduone ou l'utilisation peentmrane des matériels ci-dessus désignés dnas des cniidntoos qui peenuvt aoirv une inelcnufe préjudiciable à cet égard, elle sera, sur sa daednme et après aivs cmroofe du médecin du travail, affectée tiermareoenpmt à un ature emploi.

Article 717 - Contrôle médical des chauffeurs de camions de plus de 10 tonnes

En vigueur étendu en date du 3 sept. 1985

Les cuharffeus cadunonsit hanmbliuelett des cnoimas de puls de 10 tnooes de pdois total en chrgae bénéficieront de 2 vtseis médicales par an arieotsss des eamenxs complémentaires que le médecin du taivarl jgireaut nécessaires.

Chapitre VIII : Formation professionnelle

Article Préambule - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Les prteais snaitaegrs considèrent que la farooitmn coiunnte est l'un des dpioifstsis eteensisls prteteantmt l'évolution et le développement des hmemos et des entreprises. Par l'enrichissement pmaennet des compétences, elle preemt aux salariés de s'adapter aux cnmegtanehs de teeihcuqns et d'organisation du tiaarvl ; elle fvarosie luer prsosgsien psnolerele par l'accès aux différents niveaux de qitfucialaoin plssrfloenineoe et luer cirobtnoitun au développement culturel, économique et social. Asnii la friotoamn pnrelnoeioisffe puet asusi être un inmstruent fvsnaiaort l'égalité pnonilersosfele entre les hmomes et les femmes et, dnas une ppecrstveie de solidarité, cuoesnttir une vioe d'amélioration des capacités d'accès à l'emploi des mions qualifiés.

Le pescuosrs de fatmiroon cnitonue diort résulter aussi bein de l'initiative des entreprises, par le paln de formation, otuil etssneiel de luer développement, que de l'initiative iendvlduile qui puet s'exprimer par le congé ieidinuvdl de formation, par le cpatail tmeps de ftiomroan et par le bialn de compétences. L'ensemble de ces dssfoitpis pemret aux salariés de meieux maîtriser luer développement prnensoeel et luer carrière professionnelle.

Elles slnugeonit que la qualité des pnals de fmoitaron est étroitement liée aux cntioniods de luer préparation. Elels reesnsnocniat que les représentants des salariés dniovet être mis en mesure de ppaiceirtr à l'élaboration de ces plans et de préparer la délibération dnnot ils fnot l'objet dnas les cidontnis

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 sauront :

- 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 nationale de l'emploi de l'industrie du pétrole joue dans la définition et la mise en œuvre des politiques de formation le rôle que les accords interprofessionnels lui ont dévolu.

(Voir nota).

Section A : Dispositions générales

Article 801 - Du droit à la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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

Article 802 - Actions de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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

Les mesures prises en œuvre 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 doivent 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 paritaires en liaison avec l'encadrement et les services visent 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 salariés postés.

Article 803 - Validité des dépenses

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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

Article 804 - Reconnaissance des acquis de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 destinées aux salariés extérieurs de l'entreprise d'origine en fin de stage ou de participation.

L'entreprise prendra en compte les acquis de formation. Elle doit s'efforcer d'affecter le salarié à une fonction mettant en œuvre 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 professionnelle 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 ait garanti qu'il lui serait affecté à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la même garantie de promotion que d'un salarié de diplôme équivalent obtenu en formation initiale.

Article 805 - Qualification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

En fonction des besoins 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 obtenues par un diplôme professionnel, un titre homologué par l'Etat, des unités capitalisables, ou une action de formation de l'organisme de formation.

Article 806 - Promotion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Les salariés ont toujours la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur affectation 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 donnée 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 enseignants extérieurs.

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

Article 807 - Organisme paritaire collecteur agréé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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

L'OPCA gère ces cotisations et perçoit en charge, dans la limite des sommes collectées et conformément aux règles existantes, les cotisations de fait en vertu de la convention collective.

Section B : Formation des jeunes

Article 808 - Sous-section 1 : Stages intégrés à un cursus de formation initiale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Ces stages s'inscrivent dans le cadre de la scolarité et sont prévus pour l'obtention d'un diplôme ; ils sont 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.

Article 809 - Sous-section 2 : Congé de formation des jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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.

Sous-section 2 : Congé de formation des jeunes travailleurs

Article 810 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Ce congé ouvre droit au maintien de la rémunération. Des

accords paritaires peuvent prévoir des dérogations à la limite de 200 heures prévue à l'article précédent lorsque la formation professionnelle est sanctionnée par un diplôme professionnel.

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

Sous-section 3 : Formation en alternance

Article 811 - Qualification - Adaptation - Orientation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 certifications de qualification s'inscrivant dans un programme d'insertion dans la vie active et de formations professionnelles et techniques dispensés, pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation ou dans une structure de formation d'entreprise, de 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.

Article 812 - Qualification - Adaptation - Orientation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 personne en recherche active.

A la demande de ces personnes, sont prévus des stages dont les conditions et la durée sont fixées par le code du travail.

Article 813 - Qualification - Adaptation - Orientation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Les tuteurs, choisis par l'employeur sur la base du volontariat, et en fonction 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 formations 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, pendant le 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 doivent verser les fonctions des tuteurs, notamment en favorisant la mise en œuvre 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 interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).*

Article 814 - Qualification - Adaptation - Orientation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 conventionnel à l'emploi occupé et au moins 50 % du Smic	65 % du salaire minimum conventionnel à l'emploi occupé et au moins 65 % du Smic
2e semestre	35 % du Smic	50 % du Smic	70 % du salaire minimum conventionnel à l'emploi occupé et au moins 50 % du Smic	70 % du salaire minimum conventionnel à l'emploi occupé et au moins 65 % du Smic
3e et 4e semestre	45 % du Smic	60 % du Smic	75 % du salaire minimum conventionnel à l'emploi occupé et au moins 60 % du Smic	75 % du salaire minimum conventionnel 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 civile de la catégorie.

Contrat d'orientation

Les jeunes perçoivent la rémunération prévue par la législation.

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 les temps de travail dans un cadre de formation d'apprentis.

Sous-section 4 : Formation en alternance. - Apprentissage

Article 815 - Objectif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Le contrat d'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant suivi 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 technique 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 s'applique particulièrement adapté pour l'accès aux emplois de l'industrie pétrolière dans les différents secteurs d'activité des entreprises.

Article 816 - Modalités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Année du contrat	Salaire minimum en % du Smic		Salaire minimum en % du Smic ou du salaire minimum conventionnel à l'emploi occupé s'il est plus favorable
	Apprenti - de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	
1 ^{re}	25	41	53
2 ^e	37	49	61
3 ^e	53	65	78

Article 817 - Maîtres d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne détentrice de la formation de l'apprenti est assumée par 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 nécessaires à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Les entreprises doivent verser les fonctions des maîtres d'apprentissage, notamment en favorisant la mise en œuvre 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) *Pas de réserve de l'application de l'article R. 117-3 du code du travail (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).*

Article 818 - Rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La rémunération est celle prévue par la législation :

Section C : Formations complémentaires

Article 819 - Différentes formations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Le salarié peut bénéficier, à son initiative et selon certaines conditions, des dotations suivantes :

- le congé individuel de formation ;
- le bilan de compétences ;
- le certificat de qualification professionnelle ;
- le congé de formation.

Sous-section 1 : Congé individuel de formation CIF

Article 820 - Droit au congé individuel de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 collectifs dans le plan de formation de l'entreprise.

Si, pour une même action de formation, plusieurs demandes individuelles se font dans l'établissement, l'entreprise et le comité d'entreprise exercent 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 embauche après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette embauche priverait des conséquences préjudiciables à la production et à la santé 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.

Article 821 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 visent à 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.

Article 822 - Conditions d'ancienneté requises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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.

Article 823 - Délai de franchise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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.

Article 824 - Procédure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours à l'avance lorsqu'elle concerne 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 pour lesquelles elle refuse ou le refus de la demande, conformément à la législation. Toute décision de refus ou de refus ne peut intervenir que dans les délais fixés par le code du travail.

Article 825 - Contrôle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 suspension de l'autorisation d'absence à la date de l'interruption.

Article 826 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

L'entreprise assure le maintien de la rémunération dans les conditions et les limites de prime en cas de la démission du salarié fixées par l'organisme paritaire auquel elle verse sa contribution au financement du congé individuel de formation.

Article 827 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Le congé individuel de formation ne peut excéder 1 an s'il s'agit d'un stage conduit à temps plein, ou 120 heures s'il s'agit de stages conduisant un cycle pédagogique comportant des enseignements complémentaires ou à temps partiel.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé. A l'expiration du 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.

Sous-section 2 : Bilan de compétences

Article 828 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 personnelles et individuelles ainsi que ses potentialités professionnelles dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Article 829 - Conditions d'attribution et de réalisation

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004

L'attribution et la réalisation du bilan de compétences se font conformément aux conditions prévues par la législation.

En principe 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.

Sous-section 3 : Capital temps de formation

Article 830 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Le capital temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation de leur choix de leur entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Article 831 - Conditions d'attribution et de réalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Les actions de formation doivent être prises en compte au titre de capital temps de formation ont une durée maximale 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 salariés éligibles au capital temps de formation sont inscrits au plan annuel de formation de l'entreprise soumis pour avis au comité d'entreprise, les salariés concernés au plus tôt doivent être destinés à demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Les salariés sont étudiés et éventuellement acceptés, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 22 octobre 1996.

Sous-section 4 : Congé enseignement

Article 832 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Ce congé permet au salarié de s'absenter en vue de dispenser un enseignement technique ou professionnel en formation initiale ou continue.

Article 833 - Conditions d'attribution et de réalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 du congé, l'entreprise est tenue de réintégrer le

salarié dnas son eplomi ou dnas un elpomi saaimlrie asorsti d'une rémunération au mions équivalente.

Sous-section 5 : Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Article 834 - Généralités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Le pernnseol d'encadrement coremnpd :

- les ingénieurs et cdraes tles que définis dnas l'annexe "Classification des emplois" de la cveontnion cletivlcoe de l'industrie du pétrole (I. - Eoilmps cnumoms à tuos les sueetcrs d'activité - 2. Ingénieurs et cadres) ;

- les anegts de maîtrise, tles qu'ils snot définis dnas l'annexe "Classification des emplois" de la ctinvoeenn ceocvltile de l'industrie du pétrole (I. - Epimols cmmuons à tuos les sertcues d'activité - 1. Atengs de maîtrise) ;

- les tieccinehns assurant, à l'intérieur d'un groupe, la répartition, la cinrdtoooain et le contrôle tienqhcue des tâches, et dnot le ceeiicffnot est au mnios égal à 215.

Les responsabilités particulières du pnoreesnl d'encadrement, les aestcps spécifiques des fctninoos qu'il opuce et la nature des tuavrax qu'il cudonit jiniestuft des mureess particulières le concernant.

Il imotrpe en efeit que les compétences noeulvs qui luer snot demandées dnas le dionmae des sciences, des tqunehcis et de la gioetsn pnseisut s'appuyer sur un développement corrélatif, par une fmraoiton appropriée, de luer capacité à cpordnerme et maîtriser les cegnmehtnas auxqles ils snot confrontés.

Article 835 - Charge de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Lsuqroe le pnorseenl d'encadrement bénéficie d'une aosuoiritan d'absence puor formation, les deircntois des ersperniets ou des établissements prennent, en aocrd aevc les intéressés et ctpmoe tneu de la durée du stage et de ses modalités, les ditopisinsos qui snot nécessaires puor l'aménagement de luer cgarhe de travail.

Article 836 - Type de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Outre la msie à juor et l'approfondissement des cennascasnios de base, ansii que l'élargissement de la foitomarn générale, la formotain et le peeemnnicotenrft du prorseenl d'encadrement dveonrt permettre, en puecrtiliar :

- d'élargir sa compétence pnfnleelssooire ;
- une attiaadaopn puls rdipae aux nlulvoees tlconeegiohs ;
- de développer l'aptitude aux rnotilae hmeiunas par une ftoamiron pyaevolnte orientée sur la maîtrise des rtappors humains et les retaniols de gpore ;
- de miuex appréhender les problèmes de citoniodns de travail, sécurité, législation sacloie ;
- de joeur luer rôle en matière de formation, ntnaemomt auprès

des nuuoevax embauchés ;

- d'assumer pnemiellent les mtunatiois géographiques dnas le cadre de l'évolution de carrière ou en cas de réorganisation.

Sous-section 6 : Dispositions relatives aux personnels postés en 3 X 8 continus et en 2 X 8 continus

Article 837 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La foaimtorn coiutne est un dirot puor tuos les salariés de l'industrie pétrolière, qeul que siot le régime de tiaravl auqeul ils se toevrnut soumis.

Les impératifs de fncnnoeomnetit des istlaliontnas en ctionnu créant des careonnttis particulières dnas les conindtiois de triavrl reednnt nécessaire l'adaptation des règles générales du congé fmotaion des salariés postés.

A l'occasion des ioantirfnmos et ctinnluoaoitss de la préparation du paln de ftiomoran dnas les établissements enlaymopt des salariés postés, les qsnotuies rivetleas à cette catégorie frnoet l'objet d'un eexman spécifique.

Suaf arccod particulier, ils sonret considérés puor l'appréciation de luer diort dnas la même suiottan que les salariés sunivat l'horaire noarml de l'établissement.

Article 838 - Aménagement des postes de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Quand l'action de fatrmoion arua une durée au mions égale à 5 jours, des dionptissios sronet psiers puor que les bénéficiaires dsneiospt d'un tpems de roeps ssniufaft avnat le début du satge et ernte la fin du stgae et la repsie du travail.

Dans ce cas, le pcnrniipe d'un rpoes de 24 heeurs anavt et après le stage est acquis. Toutefois, cmopte tneu des particularités des cleycs de quarts, d'autres flromeus prnruoot être rteenus par aocrd etrne les parties, snas que la période de roeps ne psuise être inférieure à 11 hreeus consécutives.

En aucun cas cet aménagement du régime de tvairal ne puet aovir puor efeit d'augmenter le nbmroe de juros de ropes des intéressés.

Article 839 - Actions de formation courtes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Pour les aonctis de frmtaooion pnolrofssienele cuteors (égales ou inférieures à 2 semaines), il est amids - à tirtre dérogoatoire des dssotpniois de l'article 837, 4e alinéa - que les bénéficiaires cneevooorsnt le même nmobre de jrous de rpoes qu'ils auraient aicuqs s'ils aaenvit travaillé en qualité de postés, suos déduction de cuex dnot ils ont bénéficié au curos de luer période de formation.

Article 840 - Actions de formation supérieures à 2 semaines

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Pour les actions de formation supérieures à 2 semaines, le régime de droit commun des "valeurs" de jour s'appliquera aux travailleurs postés.

Les règles relatives au repos hebdomadaire fixées par le code du travail sont observées.

La riprise du travail s'effectuera, sauf impossibilité, dans la limite de quatre jours d'intérêt.

Article 841 - Stages séquentiels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Les congés réservés aux stagiaires séquentiels (c'est-à-dire se déroulant sur des semaines ne nécessitant que des absences brèves du salarié) posent des problèmes particuliers qui ne peuvent faire l'objet de mesures de portée générale à l'échelon professionnel. 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.

Article 842 - Cours par correspondance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Pour les cours par correspondance, les frais de voyage sont remboursés par l'entreprise dans la mesure où les intéressés justifient de leur assiduité à ces cours. Des facilités sont accordées pour qu'ils participent aux séances de regroupement prévues par l'organisme dispensant les cours.

Sous-section 7 : Dispositions relatives à la sécurité

Article 843 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La responsabilité en matière de sécurité revêt une importance particulière dans les entreprises :

a) Affectation des salariés

Les procédures d'accueil mises en œuvre dans les établissements doivent être :

- 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 œuvre dans l'établissement ;

- la mise en œuvre 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 relative au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le maintien 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'acquiescer les compétences et les gestes les plus sûrs en toutes circonstances (marchés stables, marchés dégradés, procédures d'urgence, arrêts).

Une attention particulière est portée à l'explication des mesures 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 manœuvres d'urgence 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 matière de sécurité des opérateurs.

Section D : Dispositions relatives aux représentants du personnel

Sous-section 1 : Comité d'entreprise

Article 844 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté sur la politique de formation, sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur application à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il est consulté sur les orientations de la politique de formation de l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de 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 exerce ses missions au cours d'au moins 2 réunions :

- le bilan de la formation professionnelle de l'année écoulée avant la fin du premier semestre ;
- les réunions 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 d'entreprise doivent 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).*

Article 845 - Projets de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La délibération du comité d'entreprise ou d'établissement doit porter sur les points suivants :

- les différents types de formation, leurs objectifs, et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnes ;
- les actions de formation initiées à l'initiative de l'entreprise pouvant donner lieu à un accord par les salariés concernés du contrat de travail ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou d'enseignement avec lesquels l'entreprise a conclu ou envisage de conclure, une convention ;
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les aspects budgétaires correspondants à ces points ;
- les moyens d'information des salariés.

Article 846 (1) - Informations du comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 annuelle par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1, du code du travail.

Les données sur la formation professionnelle au bilan social.

Le bilan des actions entreprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Le bilan des actions entreprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à un accord par des salariés du contrat de travail.

Une note présentant les inconvénients relatifs 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 libérateur 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 calendrier des formations.

C. - Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tient compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et concerne la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les initiatives :

- 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 et 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).*

Article 847 - Commission de la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Il est créé une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux 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.

Article 848 - Formations concernant les jeunes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Pour les formations professionnelles des jeunes, prévues à la section B, et dont est dispensé le bénéficiaire 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 formation selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

Article 849 - Concertation, coordination

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Les comités d'entreprise ou d'établissement exercent les rôles nécessaires avec les services de fait de l'entreprise ou des établissements.

Ils sont habilités à mener toutes les actions nécessaires en collaboration avec les services de formation des établissements pour faire connaître les organismes et assurer l'accès à la formation individuelle et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Article 850 - Moyens de la commission formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 l'encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

La documentation technique sur les stages, cours ou séminaires sera fournie à la commission sur sa demande.

L'entreprise prend en charge l'information des salariés sur les actions de formation proposées à condition que les bénéficiaires présentent un intérêt pour le personnel de l'entreprise et s'inscrivent dans le cadre du plan de formation.

Les membres des commissions d'entreprise pourront demander à suivre des actions de formation spécifiques dans la mesure où elles sont considérées comme nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les membres des commissions d'entreprise doivent en principe assister aux deux réunions prévues par l'accord interprofessionnel précité et la réunion spécifique sur le bilan de formation du trimestre nécessaire pour tenir une réunion préparatoire.

Le trimestre passé durant les réunions prévues à l'alinéa ci-dessus est payé comme temps de travail.

Sous-section 2 : Délégués du personnel

Article 851 - Mission générale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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.

Article 852 - Entreprises de moins de 50 salariés ou sans comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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) *Précise l'étendue de la réserve de l'application des articles L. 933-6 et L. 424-1 du code du travail (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).*

Sous-section 3 : CHSCT

Article 853 - Rôle du CHSCT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

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 de 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 détecter 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 pécifices sont 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 agréés et les professionnels de formation destinés au personnel des entreprises extérieures.

Sous-section 4 : Centres de formation

Article 854 - Rôle des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La participation des représentants du personnel, dans les comités de formation, est réglée conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Section E : Dispositions relatives à la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi de l'industrie du pétrole

Article 855 - Attributions formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La csoimmsoin a puor misiosn de prciaeitpr à l'étude des moenys de formation, de peinnceemtfreont et de réadaptation poonsneiferls enxiatst puor les différents nuvieax de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen des ifooitnrms sur les activités de friaomton pelsilnrfoeone ctoinune (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession.

Elle cracosne caqhue année une ptraie de ses réunions à l'examen des thèmes rlifeats à la fmoitoarn professionnelle.

Article 856 - Congés individuels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La ciosmimosn revekra une ioamrofnitn sur le balin des congés iuuinddvels de foitaormn dnas les eeiitrrsepsn de la profession, en particulier, sur le nmbroe de ddeanems présentées et la situe donnée.

Cette itranfoiomn qliatauivte et qittvitnauae dreva lui permettre, notamment, d'apprécier la pisre en cmpote des ddaemnes des salariés de la psosrioefn par les orgeiamsns piietrars ifnteespnlroresios régionaux et la qualité de l'enseignement dispensé par les stages de foiratmn concernés.

Article 857 - Capital temps de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Conformément à l'accord sur le cipaatl tpems de formation, la csmomision procédera à un blian de l'application de cet aocrd ; elle proposera, en tnat que de besoin, de le compléter et de l'actualiser.

Article 858 - Affectation au financement de l'apprentissage de fonds non utilisés de l'alternance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

Cahuqe année, la csooisimn reçoit de l'organisme parritaie agréé (OPCA) " C2P " un rrpooat présentant un blian des fenietmanncs effectués et de luer exécution ansii que les éléments cnneaonrct les résultats aux examens, le plcnaeem des apnrepits et luer suvii dnas la branche.

Au vu de ce blian et des imraiontonfs qui lui snot communiquées par ailleurs, naotmnept par la délégation

patronale, la cmsimsoin émet un aivs cnaonecrt les orninieotats raiveetls au développement de l'apprentissage définies par l'accord de bhncrae du 24 arivl 1996, et l'évolution shlaiutaboe des effcteis d'apprentis.

Elle mdoiife la ltsie des ceernts de ftmoroian d'apprentis (CFA) sceptiesbuls de bénéficier des sutebnvonis versées par C2P sur les fodns émanant d'entreprises de la branche.

Article 859 - Formation des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La coommiissn est chargée :

- de définir les oenrttoinai dnas lleuseqes s'exercent les misiosns de l'OPCA " C2P " ;

- de définir les cotdinnois dnas lueeqellss les crttoans d'orientation peunevt être proposés à des jneeus de 21 ans au plus, tieiuarlts d'un diplôme de l'enseignement tuoceolnhqgie ou pnsroonsfeiel de neiavu V ou de l'enseignement général de nvaieu IV aisini que, lorsqu'ils présentent de réelles difficultés d'insertion, à des jueens de moins de 26 ans, treiuaits ou non d'un diplôme de l'enseignement tlichqngueoioe ou professionnel(1) ;

- d'établir la ltsie des ognmaresis qui réalisent les atoincs de préformation générale, de frimooatn pinofrneeslllose ou d'orientation plroensfiosenle aitvce et adfippnoore des ctaronts d'orientation ;

- de déterminer la ltsie des diplômes de l'enseignement tieuqohcnogle tles que définis par la législation sur l'enseignement tougonieqcqhle pauonvt être préparés dnas le crdae de cotrnas de qcifaotauiln ;

- de définir les quoiftcilniais pnesesllefoinors non rouncees par un diplôme, conformément à l'alinéa ci-dessus, ou par un trite homologué, seiscetbpuls d'être acusqies par la vioe des cnortats de qiutiaocfialn et de fxeir les ctnidoions d'évaluation de ces qiluaoctfiians ;

- d'établir la liste des quanaailoicifts qui luer pssiaraent deiovr être développées dnas le crdae de cnotatrs de qtiafiliaucn ;

- d'examiner les mnoeys nécessaires à un bon exrciee de la msoiisn des truetus ;

- de faire le bailn de l'application des dnspoiisots rvltaeies aux cnotatrs d'insertion en alternance.

Chaque année, la comssmioin est informée des mtanotns collectés et des preiss en cgrahe effectuées par l'OPCA " C2P " au trtie de l'apprentissage, des ctarotns d'insertion en alternance, du captail temps de fioortman et du développement de la fitmooran continue.

Elle est régulièrement informée des évolutions techniques, économiques, oaalntersionlgeins ou enmenaoeltvinrns aaynt des idcneecins sur les biseons de qcfaouioutias et fiat connaître ses orientations.

(1) Tiert exclu de l'extension (arrêté du 4 février 1998, art. 1er).

Article 860 - Dispositions spécifiques aux formations diplômantes ou qualifiantes exécutées dans le cadre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1998

La cmsosiimon puet définir une qlucafoaitiin poreslinlnfsoe

aiqsue par une atcoin de ftrmioaon d'une durée supérieure à 300 heures, dnot une praitte de l'action de formation, hros trvaux personnels, srea réalisée aevc le cnemnnteoet du salarié hros de son tepms de travail, snas dneonr leiu à rémunération, dnas les citidnonos fixées par l'accord ninoatal inrnesoetporeisfnl du 3 jilleut 1991.

Article - Chapitre IX : Egalité professionnelle 1

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2009

Ce cirpahte de la cetninoovn cvlilceote noilaatne de l'industrie du pétrole rpeernd les tmeers des tiers Ier à XI de l'accord de banrhce du 9 arvil 2009 pnoartt sur l'égalité pooileelfsnrse dnas les isinrdeuts pétrolières, étendu par arrêté du 12 ocrobte 2009 (Journal oecfiifl du 17 ocborte 2009).

(1) Accrod étendu suos réserve de l'application des dtisoispnios de l'article L. 2241-9 du cdoe du tavaril qui prévoient que la négociation aunllene sur les sealaris vsie également à définir et pemmragorr les meusres peterantmt de siuprpmer les écarts de rémunération ernte les fmemes et les hmoems anavt le 31 décembre 2010(arrêté du 12 ocrobte 2009, art. 1er).

Article - Introduction : Egalité professionnelle dans les industries pétrolières

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le présent accord cttoniuse le perimer vloet des doinoisitsps rleaevtis à l'égalité ponissolfeenrle que les petairs segaiaitrns eetnnedt insérer dnas la ctneioonvn cecitlvloe nntaoaile de l'industrie du pétrole. Il prsiuout duex objctfies : arrêter les pnripceis généraux de l'égalité psiofieslonrse dnas la bnhrace et définir puls spécifiquement les meusres ptementrat d'atteindre l'égalité pfnesnlseroiole ernte les hmoems et les femmes.

L'UFIP s'engage à ouivr dnas un délai de 6 mios à cpetmor de la saitgrnue des présentes une négociation paontrt sur l'emploi des pnseneros en sotiiuatn de handicap, deuxième vloet des dsootipiisns rivetales à l'égalité pflioserlnsneoe ; à l'issue de cttee deuxième étape, les peirtas se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, puor procéder à un échange de veus sur les ateurs atspects de la diversité, csuntaintot le troisième veolt de l'égalité professionnelle, et puor définir un celdneairr si nécessaire.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pietars signataires, à trvears la cutdnioe d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, crofnnemit luer volonté de privuomoor au sien des eentpiserrrs cosnamopt la bhncrae pelesslrnnoiofe l'égalité de tetmeaint etnre les salariés tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Les piatres sintigraaes considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de taetminrt ernte tuos les salariés snot des ftarcues d'enrichissement colceitlf et de cohésion silcaoe puor les salariés en même tmpe que des suoercs de progrès économique et scaiol puor les entreprises.

Le présent acrocd s'inscrit dnas le pnromleeognt et l'amélioration des lios et acrocds svtiuans :

- loi du 9 mai 2001 rvlaitee à l'égalité prllssnonefeioe etnre les hemoms et les femems ;

- acrcod niaatnol iinsoefenrpnseortl du 1er mras 2004 rtleaif à la mixité et à l'égalité psesenofloinlre etnre les hmomes et les fmeems ;

- loi du 23 mras 2006 rlativee à l'égalité sirlaalaee etnre les heomms et les femems ;

- loi du 27 mai 2008 poanrtt deeisrvs dntsispioois d'adaptation au driot conataimurume dnas le diamnoe de la ltute cotnre les discriminations.

Les ptraeis siaignerts snuigleont que :

- le présent aocrcd de brnache définit les dopnoisstiis vniast à auessrr l'égalité pslesrooeinnfe ernte les salariés ; il cotisntue par conséquent un sloce de référence aifn que chquae entreprise, nanmteomt au tvaerrs d'accords ceocillfts d'entreprise, poursuive, reocfrne et mette en oeuvre une pqitioe de mixité, de diversité et d'égalité pserefnioonllse ernte les salariés ;

- l'observatoire pistprecof des métiers et des qanlfituaoicis des isnrtduis pétrolières (OPMQ), mis en pacle par le trite II de l'accord de bnhrcae rtilaef à la ftomaorin psflesnliornoe du 9 décembre 2004, srea associé à la msie en oveure du présent accord, namtmneot puor pporoser à la CNPE (1) les mseures nécessaires aifn de fevoarisr le développement de la mixité puor l'ensemble des métiers de la banhcre ;

- les otlaescbs à l'égalité prsoeenslilnofe relèvent puor piatre de représentations sliueoclrctouels rviateels aux hmoems et aux feemms qui dépassent le cdrae du mleiiu peoninosesrfl ; puor merte en orueve cet accord, les acurets concernés ropromnt aevc ces représentations socioculturelles, aifn de puioovmror l'égalité de tnmaietrt ernte tuos les salariés, clea suos la responsabilité de l'employeur ;

- la msie en orevue du présent arcocd iquimlpe que l'employeur puouivrse la ltute crnote ttuoe forme, même involontaire, de disniaomrtciin ou de favoritisme, deitrcce ou indirecte, à l'égard des salariés, à cuanche des étapes de luer vie peinnslolofsree ;

- la responsabilité première de la msie en orueve du présent arcocd relève de la decioitrn de l'entreprise, qui y aessiorca étroitement les intsnaes représentatives du personnel, en les rmandet arcetes de l'application de cet accrod et de l'atteinte de ses objctefis ;

- la msie en oveure du présent acorcd dvera s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des meynos appropriés, nntmeoamt des aontcis de formation, d'information et de cnoocitiamumn qui vnrseoit à seleissiibrn l'ensemble du ponsernel aifn de cbtotarme les représentations, stéréotypes et schémas cutrulers rltefias à l'image de cahucn des seexs (homme et femme) et préjudiciables au développement de l'égalité prfienlenlsoosle ;

- les doitsoisnps prévues par le présent acorcd relèvent d'une volonté d'amélioration ctnonuie de l'égalité pfeolenlssrrioee ernte les salariés ; ctete rcecrhhee de l'égalité de taeniermtt dvrea en efeft se povsirruue au-delà de la culnsocion de cette négociation, sur teuots les cmnosatepos de la vie soacile de l'entreprise, en pennrat nmenoatmt en ctmope les évolutions de l'organisation du travail.

(1) Ciomssmoin ptaiarire nlniaioe de l'emploi des iitusnerds pétrolières.

Titre Ier : Evolution des mentalités en faveur de l'égalité professionnelle

Article 901 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Des stéréotypes clrulteus ou des représentations slecueloirultcos penveut ctunositer des fneris au développement de l'égalité professionnelle, et nnatmteot à l'ouverture aux feemms de l'ensemble des métiers et des

nuvieux de responsabilité.

Même si cttee stuoatiin a de miullpets casues hitqueiosrs et sqocgileiuoos dépassant lrgenamet le cadre de l'industrie pétrolière, les epienrtess de la bnhrace mteorntt en oruvee les meonys nécessaires puor rprome aevc ces stéréotypes et ces représentations.

Article 902 - Information, sensibilisation et formation des salariés sur les thèmes de l'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les eretnepriss de la barchne onarinrgesot des aotnics de formation, d'information ou de cnaocmtimouin destinées à l'ensemble du pnsroeenl aifn de ctombarte les stéréotypes culturels et les représentations solocelcirulutes poratnt sur l'image de chcaun des sexes dnas le meilu psiroennsfoel et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la doifsuifn du présent arccod dvrea s'accompagner au sien de l'entreprise d'une actoin de ciuatmonoimcn destinée à l'ensemble du personnel, rlapnapet les otecfbjis pirsuuovis à tervars cette négociation.

Ensuite, le sivui de la msie en oeuvre du présent accord, nenmaotmt à tvarres les ssuaqtities communiquées aux icnstenas représentatives du personnel, ptmterrea à l'employeur d'adapter et/ou d'amplifier l'effort de ctuocnaomimin décrit à l'alinéa précédent.

Dans l'ensemble des aointcs décrites au présent titre, l'employeur, dnas le carde de ses responsabilités, sisibnreliesa et iroremnfa tuot particulièrement les posnlrnees d'encadrement et de supervision, lesquels, par luer adhésion snas réserve aux objcifiets du présent accord, snot des aertcus etlnissees à la réussite efvcieft de l'égalité pieoflenslnore au sien de l'entreprise.

Titre II : Discrimination et harcèlement

Article 903 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pariets sngteraais ameffnrit luer volonté de vior reescpter les pceiniprs dégagés par :

- les aerctlis du cdoe du tiaavrl et du cdoe pénal définissant et sacnnanoitt les différentes fmréos de discrimination, deitcre (1) ou icerdtime (2), et de harcèlement marol ou suxeel ;

- l'accord-cadre européen du 26 aivrl 2007 rialtf au harcèlement et la vcolniee au travail.

Les peratis sietanagris considèrent que le sirctt reescpt de ces pipncries est nécessaire tnat puor préserver la dignité des salariés et la qualité de luer emveoenrinnnt de taviral que puor puvvursore l'objectif d'égalité pnsionlisfleeroe visé par le présent accord.

(1) Dirnmsctiiaon drictee : suiitoatn dnas laquelle, sur le foemdennt de son araepcpnante ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une eitnhe ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son oatoienirtn sleexule ou son sexe, une prensnoe est traitée de manière moins foavralbe qu'une ature ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une sotiатуin coaplrnabe (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(2) Dimnisocartiin itndicere : disposition, critère ou ptirquae netrue en appcaenre mias siptlsucbee d'entraîner, puor l'un des mtfios mentionnés (dans la définition de la dminairciositn

directe), un désavantage paittrleur puor des peonners par rroappt à d'autres personnes, à moins que ctete disposition, ce critère ou cttee ptiruaqe ne siot oetnembvecijt justifié par un but légitime et que les moeyns puor réaliser ce but ne senoit nécessaires et appropriés (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(3) Harcèlement marol et sxeel : tuot angiesmest lié à l'un des motfis mentionnés (dans la définition de la dicaiositinrmn directe) et tuot aisengmset à cionnaoottn sxlleue sbuis par une psenrnoe et anyat puor objet ou puor efeit de ptreor ateittne à sa dignité ou de créer un ernmnievnenot hostile, dégradant, hiiumnalt ou ofasnefnt (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

Article 904 - Lutte contre la discrimination et le harcèlement

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les eeprenrists de la bhcrnae s'engagent à cotttrbmae la dmsotaciiirnn et le harcèlement, et noaemtnt à perndre les mueerss appropriées lorsqu'un cas de diirsoaimnctin ou de harcèlement a été porté à luer connaissance.

Les eierpsenrts de la bcnrahe mèneront à iventralels réguliers des aoiants de prévention cntre la dmsoaiticrinin et le harcèlement, ntommneat en inrofnamt et sielsninabist l'ensemble des salariés sur ces duex thèmes, ansii que sur lreus eeffts négatifs qanut à l'égalité professionnelle.

L'attention du pneonsrel d'encadrement srea attirée sur le fiat que la dciioinrsmitan eonglbe le fiat d'enjoindre à qqcouunie d'adopter un cptnromoemet discriminatoire.

Aucune sotnican ne puora être psrie à l'encontre d'un clraeboatolur anyt relaté de bnnoe foi une paqtiture de dimantiicrois ou de harcèlement supposé.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la dioctiren des ruercsesos henuiams drnenoont leiu à une enquête immédiate ; tuot clrbtoloear impliquè dnas une tllee enquête, qu'il siot victime, témoin ou accusé d'une ptrauiqe de harcèlement, puorra se faire aisestsr d'un représentant du peoersnnl dnas les cotonidins prévues par la loi.

Titre III : Recrutement

Article 905 - Recrutement et égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le ruermetenct ctsuontie une phsae déterminante puor lutter crntoe les dtscinomiainrs et isentaurr ou renenfocr l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers.

L'égalité de tnarieemtt ertne toeuts les ctrauaedinds lros du puesocrss de rceutremenet est dnoc un élément enisesetl de la pilitouqe d'égalité professionnelle.

Article 906 - Recrutement et non-discrimination

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les prtaeis saeirtnags réaffirment luer volonté de leuttr cotrne tutoe frome de dmoiaircstnin dnas le pcorseuss de recrutement.

Les pratiques singulières mettent l'accent sur la nécessité d'englober dans cette liste 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 caractéristiques de chaque candidat, en rapport avec les capacités personnelles requises par le poste considéré.

Article 907 - Objectifs et critères du recrutement

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Lors du recrutement, la prise en compte des hommes et des femmes embauchés doit tendre, à caractéristiques équivalentes, vers une répartition hommes-femmes reflétant celle des taux de strie 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 dispensés 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.

Article 908 - Descriptions de poste et offres d'emploi

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les offres d'emploi à usage interne 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 accessibles 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.

Article 909 - Processus de recrutement

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

Ce processus est présenté à chaque candidat de manière transparente.

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

Article 910 - Equipes de recrutement

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 bases du présent

accord ainsi que sur les dispositions légales en matière de non-discrimination.

Article 911 - Recrutement et instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les instances représentatives du personnel sont informées sur le processus de recrutement de l'entreprise, dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, plus tôt de chaque modification intervenant dans 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 indicateurs chiffrés permettant d'évaluer la situation de l'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

A toute occasion, l'employeur et représentants du personnel débattent d'objectifs de mixité, du rôle de l'entreprise et des mesures à développer une mesure attractive à l'égard des deux sexes de certains métiers.

Titre IV : Orientation professionnelle et mixité des métiers

Article 912 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pratiques singulières visent à éviter la ségrégation de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cette fin, les entreprises de la branche font intervenir l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur présence est faible : plus spécifiquement, l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne doivent pas exclure 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 pratiques singulières visent à ce que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés relatifs à ces métiers.

Article 913 - Métiers de la branche et observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières OPMQ

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

L'OPMQ établira un répertoire des métiers de la branche conforme à l'objectif de mixité, dans le cadre de 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 comparaison des métiers de la branche, les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif ; cette comparaison permettra de définir des actions par métier et par sexe.

L'OPMQ pourra pperosor à la CNPE des objctifes de mixité par métier.

Par une msie à juor régulière de la catoihragrpe qvnttiutaiae des métiers de la branche, les tvruaax menés par l'OPMQ aetrnpropot à la CNPE les données chiffrées lui pteatrnemt de sivure l'évolution de la mixité de ces métiers.

Article 914 - Communication

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

En perannt en coptme les renomandtaomcis de la CNPE en matière d'objectifs de mixité par métier, la barnhce et les eerpertisns de la brncahe - notmeanmt cleels qui egvneianst de procéder à un nbomre sftiniigacif d'embauches à cruot ou myoen tmere - développeront des acniots de cmiaomtcnuoin sur l'image des métiers au sien deusqels il etxsie un frot déséquilibre ernte les hmoems et les femmes.

Ces aicnots de communication, qui poorrunt se déployer notammtem en dteciroin du mndoe éducatif, des CDIJ (centres d'information et de dieomtauoctnn de la jeunesse), lros des founrs de rrenmetucet et/ou de présentation des métiers, vnsoerit à ifemronr largement, au puls près du terrain, enseignants, élèves et flimeas puor les gudeir dnas leurs cohix d'orientation.

Article 915 - Liens avec les établissements d'enseignement

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

La brnache et les esirrpetsens de la barnche mottnret à prfiot lreus lneis aevc les établissements d'enseignement (établissements sciolares et universitaires, geardns écoles, cenerts de firoamton en alternance) puor fiseoavrr les otibcjets d'égalité peeiofnlonsrslle et de mixité des métiers prévus au présent accord.

A ce titre, lousqre les eerrtpnseis dsnpesoit de rinoatls privilégiées aevc des établissements d'enseignement, elles vrlineleot par tuos mneyos à fsariover la mixité de leurs étudiants, par eelmxpe en fsinanorsut des ojtcebfs chiffrés d'embauche par sexe.

Article 916 - Formation en alternance et stages

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les enerstpreis développeront l'égalité pslonfleneoisre dnas les sgeats en eitsrrnpee et dnas les différents diitfposis de fioortamn en alternance.

Article 917 - Aménagement des lieux de travail

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les esrpieertns anrdetpaot les leuix de tviraal puor roicveer des salariés des duex sexes.

Titre V : Equilibre entre vie professionnelle

et vie personnelle

Article 918 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pairets sniagierats réaffirment le doit de cqhaue salarié à meenr une vie privée, flimliaae et sociale, en parallèle aevc sa vie professionnelle.

A cttee fin, les pterias seaanirigts enednntet dneor à cahque salarié la possibilité de conclieir son tpems de taravil aevc les biesnos de sa vie personnelle, de manière à rpilemr au mieux l'ensemble de ses responsabilités, tnat pnneifreosslotes que personnelles.

L'employeur diot asini rechercher, en laoiisn aevc les itinttosuins représentatives du personnel, des siounolts paiertqus aux difficultés rencontrées par crtineas salariés, dnas la mursee des cinnroeatts de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de ttmaerient ernte les salariés ; l'employeur puet par elpmxee merrte en orevue des dipostfiiss d'horaire variable, de tpmes piaetrl choisi...

L'employeur doit, à cette fin, développer des aitnocs centinojos ou coordonnées aevc les collectivités locales, aevc les comités d'entreprise ou d'établissement, et aevc les aretus euyeorlmps de la znoe géographique, par emlxpee par la msie en oevue de srecevis multi-entreprises.

Article 919 - Gestion et aménagement du temps et du cadre de travail

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Lorsque l'organisation de l'activité le permet, l'employeur met en plcae une crteanie flexibilité dnas la geiston de l'horaire de taavril du salarié ; cette flexibilité diot s'entendre comme une sssuelpoe puor le salarié dnas la gsiteon de son tpems de travail.

a) Harioers de travail

L'employeur développe la msie en pcale de dtpioisfiss d'horaires flllbeeis individualisés, comaoatrpt une palge fxie cmonmue à l'ensemble des salariés de l'entité (1) concernée et une ou perluuis pgaels mdloalbeus par chuaqe salarié.

L'employeur cosnutle les isutotninitis représentatives du pornesnel compétentes sur les dfsitiispos d'horaire felxible individualisé envisagés.

Dans la msie en oevure de telles dispositions, les salariés cannnsnioat des snuiottais feiiallams particulières fnot l'objet d'une aenitottn spécifique.

L'employeur définit des règles ernncaadt les haerros des réunions, dnas le rpceset des dionsotispis légales et ceonvolennllts rteaveils à la durée qniidounete du tviraal asni que des dsonitispis pperos à l'établissement.

Dans le cas où un hioarre flllebie individualisé a été mis en place dnas l'établissement, l'employeur privilégie les palegs fxeis cuemmons dduit hrraioe puor y onirgsaer les réunions.

La durée qeindntouie maaxlmie du triaval est fixée à 10 hreues puor tuos les salariés, y cmropis puor cuex dnot l'horaire est régi par une ctneveonin de fioaft en jours.

La msie en orevue des dérognations prévues par le cdoe du tvaaril ou par la cnvoietonn cciovlktee nliotoanae de l'industrie du pétrole s'effectue dnas le rcesept par l'employeur des doiipsinotss légales de rcsniltoouatn des inecsants représentatives du personnel.

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

b) Roucres pucneotl au tiarval 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 des tâches particulières entraînant son absence du lieu de travail.

c) Tmpes partiel

Tout en privilégiant les 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 tout cas, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est réduite au profit 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 œuvre 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) « 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.

Article 920 - Services au personnel

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

L'employeur cherche à développer des initiatives nouvelles 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 consulter les représentants avec les collectivités locales, ou d'agir en liaison avec elles ;

- de s'associer à d'autres entreprises pour mettre en œuvre des services multi-entreprises,

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

Peuvent figurer parmi les services au personnel les plateformes d'informations et de services pour l'aide dans tous les domaines de la vie quotidienne (accessibles par téléphone, par internet 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 entreprises s'efforcent à cet égard du rôle essentiel et des 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 mesure en œuvre des dispositions du présent article relatives aux enfants, les salariés bénéficient des initiatives particulières pour l'objet d'une attention spécifique, pouvant aller jusqu'à une priorité d'accès.

Article 921 - Transport domicile-lieu de travail

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 fournisseurs 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 favorisant le covoiturage : à titre d'exemple, l'employeur peut mettre à disposition des salariés sur le réseau interne de l'entreprise un outil de réservation de covoiturage.

Au titre de la contribution à l'effort de croissance « 1 % Inoegmet », 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.

Titre VI : Parentalité, maternité et paternité

Article 922 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 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.

Article 923 - Congé de maternité et congé

d'adoption

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 modalités 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 aggrégations générales ainsi que de la majoration des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la majoration 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.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une période 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 formations 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 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 conclu en faveur des salariés en congé maternité un avenant lié à la nésanté devient s'appliquer de plein droit aux salariés en congé d'adoption (arrêté du 12 octobre 2009, art. 1er).

Article 924 - Congé de paternité

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 minimum de jours ouvrés 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.

Article 925 - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

À l'issue du congé parental d'éducation, lorsque le salarié reprend le travail qu'il occupait lors de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une période 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 formations 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 retour professionnel.

Article 926 - Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

« a) Histoires de travail »

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 moins 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 montant 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) Enfants handicapés

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 plus chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des

exneams ou ttreenitas médicaux, sur la bsae de pièces javectusifiits :

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

- d'aménagements d'horaire pttaneremt de répartir différemment ses heures travaillées, au beoish sur une période de pisuurles semaines, dnas le rpeest de la législation sur la durée du travail. »

Article 927 - Dispositions particulières relatives aux soins aux conjoints

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

L'article 516 de la coveinnton clctoivlee nnotaalie de l'industrie du pétrole est annulé et remplacé par les diistiospns senavtis :

« a) Il srea accordé au salarié, svinuat cciaretft médical et suos réserve de vérifications d'usage, puor acapgnecomr son conjoint, prirentaae de Pcas ou conibcun en pshae avancée ou tmnrleiae d'une aotecffin garve ou incurable, qullee qu'en siot la cause, des aménagements d'horaire ptmetreant de répartir différemment ses herues travaillées, au beison sur une période de peliuruss semaines, dnas le repscet de la législation sur la durée du travail.

b) L'employeur enrmaexia également aevc le salarié la possibilité puor ce dneerr de paser à tpems peiatrl et / ou d'utiliser un erucnos de cmptoe épargne-temps ou un euocrns d'heures à csoepmner en temps.

c) A défaut de l'accord fermol du salarié sur la msie en ovuere de tuot ou prtaie des possibilités décrites aux duex alinéas précédents, il srea accordé au salarié un " congé snas slode " pvnoaut atdnterie 2 mois. Lsuorqe ce congé srea d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, l'employeur asesurra sur la durée tatloe du congé le mitinaen d'une rémunération égale à 50 % de la rémunération du salarié.

d) Le congé visé à l'alinéa précédent puorra être cumulé aevc les congés légaux vasint un otjceibf similaire, tles que le congé de présence parentale, le congé de solidarité fmiaaille ou le congé de siotuen familial, ou aevc tuot congé issu d'un dsiiptsoif légal qui viireadnt se stutisuber aux congés précités. »

Article 928 - Parentalité et départ en formation

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

La parentalité est pirse en cpomte dnas l'organisation des aotnics de fioraotmn proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des acontis de faomiortn à proximité du leiu de tiavarl du salarié, lorqsue clea est possible, et daunrt son hariroe hatuibel de travail.

Si les ciiondnots visées à l'alinéa précédent ne pneuvet être remplies, l'employeur examine, sur dnamdee du salarié, les corttnneais et fiars supplémentaires de gadre d'enfants engendrés par le départ en fioomatrn aifn d'en prnede en cgrahe tuot ou partie, sur la bsae de pièces justificatives.

Article 929 - Parentalité et mobilité géographique

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

- si l'employeur psoopre un barème d'aide au logement, ce barème srea modulé en fnoocitn du nmbore d'enfants à chagre vinvat au feyor fiailmal ;

- si l'employeur pprosoe un dstisopiif d'aide à la rhcehecre de logement, ce dsipsotiif intégrera les ctntaioiers liées à l'éducation des enfants, telles que la proximité des établissements soailrces ;

- une asaistnsce à la rreechhce d'emploi pruroa être proposée au cionjnot du salarié.

Titre VII : Salaire et rémunération

Article 930 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les ptaeris signataires, conformément à l'article 11 de l'accord notainal ierioonnseetsrfrnpl du 1er mras 2004 ralitef à la mixité et à l'égalité psofnelerilne ernte les hemmos et les femmes, « réaffirment luer volonté de vior s'appliquer eeefvcfnimtet le prncpie de l'égalité de rémunération entre les homems et les fmmees puor un tairavl de même vlaeur ».

Article 931 - Négociation annuelle obligatoire de branche

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

La loi du 23 mras 2006 rtvealie à l'égalité sallaaire ernte les femems et les hmmoes dopisse que la négociation sraailale aunlenle oaltobgirie de brhcnæ vsie « à définir et à paemgrmmor les museers pmteetrant de simerppur les écarts de rémunération ernte les fmemes et les hemoms avant le 31 décembre 2010 ».

La négociation visée à l'alinéa précédent se déroule sur la bsae d'un rpropat patrmtneet un dogiisnatc des écarts éventuels de rémunération etnre les feemms et les hommes, au myeon d'indicateurs pnetrenits raesonpt sur des éléments chiffrés. Ce rorappt prnremoda ntenamot (1), puor chuqae ccifeioent de la csfsictaioailn des eiolmps de la cveinootnn cllovectie nanotlaie de l'industrie du pétrole, en dgiutnsant les salariés par sxee :

- l'effectif concerné ;

- le saalire de bsae muensel moyen, toteus peimrs exclues, exprimé en icnide (base 100 puor les hommes) ;

- l'âge myoen ;

- l'ancienneté mnenoye dnas le cfifeoencit ;

- la dtosbiutriin des salariés, puor cuhqae coefficient, en ftcionon de l'écart etnre luer saalrie de bsae mnseuel meoyen et le saialre mnmiium de la cononeitvn ceicltolve puor le cieeoicinfst considéré ; cet écart est mesuré par tnahercs de 5 %.

Il est rappelé que, par l'article 6 de l'accord saarlil de bcahrne signé le 27 nremvboe 2008, l'UFIP a recommandé à ses adhérents, dnas le conurat de l'année 2009 :

- d'analyser les silaaers effctfies par clststaiioifacn et par sexe, en mnonyee et en répartition ;

- de mereusr les écarts éventuels par rroappt à l'objectif d'égalité slraaiale hommes-femmes, en pnarnet nmneamtot en cptome l'âge de cuhaqe salarié et son ancienneté dnas sa cstcsaialioifn ;

- de définir et de mtrete en oeruve les msurees peatmerntt de smpiuprer les écarts de rémunération etnre les fmemes et les

heomms dnas le cdare des négociations sarealials d'entreprise ptraont sur les eceriecxs 2009 et 2010, puor ainedtrte l'égalité sriaallae hommes-femmes au puls trad le 31 décembre 2010.

(1) Snas préjudice des dniopsotisis légaales vanist le cas échéant à définir le cteonu de ce rapport.

Titre VIII : Promotion et mobilité professionnelles - Evolution de carrière

Article 932 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les ptaeris signataires, conformément à l'article 9 de l'accord nniaatol inoenpieterrnssfol du 1er mras 2004 railtef à la mixité et à l'égalité polslefiernsone etrne les heomms et les femmes, réaffirment luer volonté que les feemms psneusit bénéficier des mêmes pucroras pnrflsneooes que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes ctdonniios d'accès aux pstoes de responsabilité.

Par-delà la msie en oruvee evceitffe de l'ensemble des dinpiosostis du présent accord, l'employeur diot avoir puor obtcejif de poorvumior et de frvseoair l'accès des feemms aux pestos de responsabilité.

Article 933 - Dispositions spécifiques visant à développer la promotion et la mobilité professionnelles des femmes

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

a) De nusobemers clsueas du présent acrocd visent, dciemternet ou indirectement, à améliorer les possibilités d'évolution de carrière des feemms ; ainsi, à trite de rpeapl ;

- les définitions de métiers et d'emplois ne diveont pas aiovrr puor objet ou puor conséquence d'écarter les fmemes de caientrs d'entre eux (cf. tirte IV) ;

- les dtopiosinsis filanicatt la claciiotinon de la vie ponneioeslfrle et de la vie pnseollenre doenvit petetrmre aux femmes, cmome aux hommes, d'assumer puls aisément lures responsabilités poserioslnlenefs (cf. trtie V) ;

- la maternité, et puls généralement la parentalité, ne diot pas eavrnetr l'évolution psnsilonerfoele des salariés (cf. ttire VI) ;

- la foariatmn plnniooeslsfere diot pmteetre aux feemms de développer leurs qaatclfiuunis dnas les mêmes cniiodiots que les hoemms (cf. trite IX) ;

- le tmpes partiel, qui cenconre senovut mirnteojeaiamrt le peosenrnl féminin, ne diot pas evteranr l'évolution pnnoresosiefle des salariés concernés (cf. titre V).

b) Aifn d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la ptrmoooin et à la mobilité professionnelles, la getsoin des paocrrs peosnfeolrsnis (1) diot être fondée sur les qfuaotnliicais de chuaqe salarié, en fnooctin des capacités peosilsfnreles rieeusqs par les petsos à pourvoir.

c) L'employeur vrelie à pomivruoor une même prioporton d'hommes et de femmes, à qicitauifnalos et expériences équivalentes, au sien de la ptoaloiupn gblaoe hommes-femmes éligible à la pooorimtn considérée ; si les eeftcfcis concernés snot faibles, la période de référence prise en cptmoe diot être siasmmeufunt longue puor prttrmree d'établir une cipasarmoon significative.

d) L'employeur, dnas le cdare du rparpot aennul sur la stiuaotn

comparée des endoiitnos d'emploi des fmmees et des hmmeos dnas l'entreprise, furnoit aux innceats représentatives du ponsenrel les stueqtiitias raetilevs aux poonroitms par sexe.

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

Titre IX : Formation professionnelle

Article 934 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les prtiaes signataires, conformément à l'article 7 de l'accord naaitnol ienfreotnioespsnl du 1er mras 2004 rteialf à la mixité et à l'égalité psninfelsrooee etrne les hemoms et les femmes, réaffirment que « l'accès des fmmees à la foatiromn polnrslaisonefe est un élément déterminant puor arseur aux feemms une réelle égalité de tteamrnt » dnas l'évolution de lerus qolcfnituaas et dnas le déroulement de luer carrière.

Article 935 - Dispositions spécifiques relatives à l'égalité d'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

a) Rôle de l'observatoire ptcrosoipef des métiers et des qlfaitiicunoas des irseunitds pétrolières (OPMQ)

L'OPMQ, anyat identifié par la ctigrphaorae des métiers de la bhcarne les filières poirfleslneneos et les métiers où il exitse un déséquilibre hommes-femmes significatif, et anyat le cas échéant proposé des ofibtjecs de mixité par métier (cf. trtie IV des présentes), reemcmnroada des anctois de fiamtoorn pemtnatert de ftecialir la puortsoie de ces objectifs.

b) Rôle de la cimsoismon pirariate nlonataie de l'emploi des iertiundss pétrolières (CPNE)

Sur la bsaie des siastittques qu'elle reçoit caquhe année, de l'UFIP et de l'OPCA (1) de la branche, sur la faomortin plnisoerfseleoe au sien de la branche, la CNPE établit si nécessaire des raonmonditmcaes sur l'égalité d'accès à la fotomiarn plensfooserie etrne les hoemms et les femmes.

c) Dorit iidvduniel à la fmatrooin (DIF)

Conformément au cdoe du travail, snot intégralement pierss en cpnote puor le cualcl des dirots ovuetrs au ttire du DIF les périodes d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de seoitun fialamil ou puor un congé petarnal d'éducation ; la même dtoissipoin s'applique au congé de paternité.

d) Période de poalinfiososintearsn

Conformément à l'accord de bhcnrae ratlief à la firtooman pneelnrsioslofe du 9 décembre 2004, fnot piarte des pcbilus piiorteiarrs en ce qui cceornne l'accès aux périodes de pasnanerssotiifolon :

- les fmmees qui rpnnernet luer activité après un congé de maternité ;

- les hoemms et les fmeems qui rnneneerpt luer activité après un congé prntaael d'éducation, clmoept ou à temps partiel.

e) Roteur d'un congé ou d'une aesnbce de lnouge durée

L'employeur presorpoa si nécessaire à tuot salarié de rtuoer d'un congé ou d'une anesbce de longue durée une aioctn de ftrioimaon ou de riemse à nvaieu adaptée et vsaint à feiicltar la rsirpee de l'activité professionnelle, asnii qu'un blain de compétences.

f) Stutqiestais de suvii et inroaftiomn des iannsects représentatives du pesrneeol

L'employeur fiuornt cauqhe année aux incaestns représentatives du personnel, dnas le cdare de la cotntiosalun sur l'exécution du paln de formation, les sittitqsaues reevatlis aux aocntis de fromoatin par sexe, anisi que les ceateroinmms et alyneass nécessaires puor le cas où les tuax d'actions de fotaorimn sivueis par les ptuolpianos hmoems et fmemes diffèreraient au sien d'une potuliaopn gballoe donnée.

Les sqietattuiss visées à l'alinéa précédent incluent, par sexe, les aiconts de ftmoorain refusées au titre du DIF.

(1) Ongarmsie pitraarie culoceetr agrée, en chgrae de la cceoltle des fodns de la ftiaroomn professionnelle.

Titre X : Dispositions de suivi du présent accord

Article 936 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Pour asrsuer le suvii du présent aorccd au neaivu de la branche, l'UFIP dfusifae aemnlneunlet aux oioagstanisrns sdleycnias représentatives un crtiaen nmbroe d'informations raetlvis à la suiittaon comparée des hmomes et des fmmees dnas la branche, analysée sloen les paramètres définis au présent titre.

Ces informations, aifn de prtermtee de meesurr l'évolution de cette siaoitutn comparée, snot présentées soeln une arcoppe htraelnie mteatn en parallèle l'année écoulée et les 2 années précédentes.

Article 937 - Dispositions spécifiques de suivi

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

a) Au mions 15 juros caldiranees anvat la réunion de sebrtpeme de la cssiomiomn piartare naotaline de l'emploi (CPNE), les oasgtariionns syeinladcs représentatives reçoivent de l'UFIP un raopprt sur la situotain comparée des ncootindis générales d'emploi et de frtiooamn des feemms et des hmomes dnas la branche.

Ce rppaort pmeert à la CNPE d'apprécier, par collège, la saottuiin rspcetevie des fmeems et des hmoems au ragred des thèmes stivuans :

- euhcebams en cnarott de taiavrl à durée indéterminée et à durée déterminée ;

- départs de l'entreprise, en dnngsiunatt seoln le mitof : retraite, démission, fin de cnratot de traival à durée déterminée, leccimnieent ;

- aticnos de faomriotn professionnelle, en diigusatnnt solen les différents dssiifoitps de frmaotion psnfoeolnrsliee donbiisepls ;

- cialilosnacsiffts ;

- potnrrooms ;

- tarvail en hroaie posté ;

- triaavrl à tpems ptairel ;

- congé de paternité ;

- absentéisme.

b) Au monis 15 jours ceilneadras anvat la négociation aeulnlne de bahrcne prtranot sur les salaires, les oarinoatginsns salyicends représentatives reçoivent de l'UFIP un rpoprat sur la stiuioitan

comparée des saailres ecfttiefs des fmeems et des hmomes dnas la bnrhce ; ce rpoart forunit les ifrnmonoais décrites au titre VII du présent accord.

La négociation salalriae de banhcre pernd etenpleicimxt en cmtope l'objectif d'égalité plonfleeeoinrsse ertne les femmes et les hommes.

Titre XI : Formalités et date de prise d'effet - Communication de l'accord

Article 938 - Normativité et date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les paierts seraaingits cnvneoenint qu'il ne prroua être dérogé aux otnlbioigas du présent arcocd par acrocd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce denirer est puls favorable.

Le présent acrocd ertnrea en vegiuur le leimendan de la ptoiuliabcn de l'arrêté d'extension.

Article 939 - Communication de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pearits snaaeirtigs considèrent que le présent acrocd cbitnuore de manière ipnmttoare à l'égalité plnsreeonoifslé dnas les epertrisnes de la branche.

Les euoeymlrpls asursornet la douiisffn de l'accord à l'ensemble du ponesperl de la branche.

Article - Chapitre X : Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Ce crptahie de la cnooienvtn cecvotllie nanaltoie de l'industrie du pétrole rrepned les tremes des aietrlcs 1001 à 1024 de l'accord de brachne du 12 stmrepebe 2011 parontt sur l'insertion plsenfnislerooe et l'emploi des peresonns en satotiuiin de hndcaiap dnas les idnituesrs pétrolières.

Article 1001 - Introduction : emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Le présent accord, fnisaat stuie à l'accord de brhcane ponratt sur l'égalité psroesfinellone ccnlou le 9 avrl 2009, cuotsntie le deuxième volet des dopnsioiists rltaiaves à l'égalité psefnenoinslre que les pitaers seigatnrrias sinuhoetat insérer dnas la ctennioovn cvlioltece nlaanoite de l'industrie du pétrole.

b) Il a puor ocejbtif de feroivasr le rtenermecut anisi que d'accompagner et de poormuivor l'emploi des poesrnens en stuoiiatn de hnaadcp (1) au sien des iuerstnids pétrolières.

c) Après la sngtirauue des présentes, les pitraes se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, puor procéder à un échange de veus sur les atscpes de la diversité qui ne srneeiat ceorvtus ni par l'accord du 9 avrl 2009, ni par le présent accord, aifn de définir un

ceidnlarer si nécessaire.

(1) *Cuotinste un handicap, au snes de l'article L. 114 du cdoe de l'action saiole et des feaimlls (cf. loi n° 2005-102 du 11 février 2005, art. 2-I, 1°), « Toute lioatiimtn d'activité ou roeitictrtn de pratiaciotpn à la vie en société, siube dnas son eeveninnomrnt par une penrnose en rsoian d'une altération substantielle, dulrabe ou définitive d'une ou psuruels fnocntois physiques, sensorielles, mentales, cvientoigs ou psychiques, d'un pynhcdaiolp ou d'un tblorue de santé innvailadt ».*

Article 1002 - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les pitares signataires, à trvraes la cdouinte d'une négociation sur le thème de l'emploi des psneneros en siittoau de handicap, replanlept luer volonté de poroioimuvr au sien des ereirspents camnsport la bcnhare polseesfnorinle l'égalité de tarietenmt enrte les salariés tuot au lnog de luer vie professionnelle.

b) Les peatirs seiianrtags velunet puls précisément, par le présent accord, aiefmrfr et metrte en ?uvre l'égalité de tratemniert dnot diot bénéficier tuot turllaivear handicapé (1), aifn que, à teutos les étapes de son rerntcueemt plus de son déroulement de carrière, il se tuvore en stiiuaton d'égalité dneavt l'emploi aevc l'ensemble des salariés.

c) Les piatres siiargntaes considèrent que les oitcjbefs définis au précédent alinéa cottiennust des furtecas d'enrichissement cieollctf et de cohésion silcoae puor les salariés cmmoe puor les entreprises.

d) Le présent aoccrd s'inscrit notnemamt dnas le pnrloogemnet et l'amélioration des lios sativuens :

- loi du 11 février 2005 puor l'égalité des dortis et des chances, la pripicotaitan et la citoyenneté des poenersns handicapées ;

- loi du 27 mai 2008 ponatrtr dvreieess dositinpioss d'adaptation au dirot cumaruoinmate dnas le dnaioime de la ltute cnotre les discriminations.

e) Les peatris siaaretgins sgennoliut que :

1. Le présent aoccrd de brahncne définit les dositosiipns vsiant à aapeocgncmr et à promouvoir, au sien des ineirtsuds pétrolières, l'emploi des psnereons en stotiuain de hiacdnap ; il cuistonte par conséquent un scole de référence aifn que chuqae entreprise, nmenatomt au terarvs d'accords cloectlfis d'entreprise, poursuiive, rferocne et mttee en ?uvre les dinsoiospits des présentes ;

2. La responsabilité première de la msie en ?uvre du présent aoccrd relève de la dorticien de l'entreprise ;

3. La msie en ?uvre du présent arccod srea d'autant puls efaccie qu'elle bénéficiera de l'implication de tuos les aetucrs concernés : pesnneol d'encadrement, médecin du tvaiarl et svrecie de santé au travail, dciteroin des rrossereus humaines, asnii que, sur une bsae volontaire, travraleuils handicapés eux-mêmes en pstoe dnas l'entreprise ;

4. L'employeur aoscreisa étroitement les icnatsnes représentatives du poennresl à l'application du présent arccod ; il les tneirda régulièrement informées de sa msie en ?uvre ;

5. La msie en ?uvre du présent arccod ilqmupie que l'employeur puiusvoe la lutte conrte ttuoe fmore même irlnoinovtae de discrimination, dertice ou indirecte, à l'égard des salariés, à canuche des étapes de luer vie plrnnieleosfose ;

6. Le présent arccod vsie à poviumoror l'égalité de traenmtiet ernne tuos les salariés, suos la responsabilité de l'employeur, en rmopant aevc les représentations sccirleluotloues qui fnot otabsclé à l'emploi des psnereons en suoittan de hadincap et qui dépassent d'ailleurs le carde du mieliu pineorosesfnl ;

7. La msie en ?uvre du présent arccod devra s'appuyer sur le

déploiement de l'ensemble des myones appropriés, lesluques croempdnorrt nmomnteat :

- des acntois de formation, d'information et de cmtounciiaomn qui vrsneiot à sseiisinlber l'ensemble du prensoel aifn de cmotbatre les représentations, stéréotypes et schémas cturlules rflietas à l'image des poneensrs en suaitotin de hnaadicp et préjudiciables au développement de l'égalité poenlslsefrnioe ;

- des ancotis d'adaptation des luacox et de lerus accès ansii que des poetts de travail.

8. Les dnsopoistiis du présent arccod prepincatt d'une volonté d'amélioration cnitoune de l'insertion psnirllfsooeene des peeonsrs en stotiau de hacidanp dnas les eolmips des itiednrsus pétrolières.

(1) *Au snes du cdoe du travail, art. L. 5213-1 « Est considérée comme trlieuvaarl handicapé totue psroenne dnot les possibilités d'obtenir ou de crosnever un elpomi snot efvneecifmrtt réduites par suite de l'altération d'une ou pueusilrs fonintcos physique, sensorielle, mnteele ou psychique. ».*

La litse des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tvealirurlas handicapés est définie, à la dtae de saugntire du présent accord, par l'art. L. 5212-13 du cdoe du tavrail : elle coenpmrd notamment, suos cnaeiets conditions, ortue les tirrullevaas runcoens handicapés par la cimomison des dtoris et de l'autonomie des pesenonrs handicapées (CDAPH), les vcmetiis d'accidents du tavrail ou de midaaels professionnelles, les teirutlias d'une pnieson d'invalidité...

TITRE Ier : Principes fondateurs et états des lieux au 31 décembre 2009

Article 1003 - Principes fondateurs

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les pirates siaairetgns ont décidé de cirrtsnuoe les dsoionistips du présent aoccrd autour des ppniciers fuaenodtrs suvnitas :

1. Considérer que tuot psote est sbitsuelpce d'être occupé par une posnrene en sttiiuon de hdnaicap dès lros que le médecin du tairval reconnaît son atidtupe à ce potse (1) ;

2. Aadpter le potse de traival et/ou son ennrvmoinenet au salarié (2) ;

3. Créer les mlreelues conditions, naeonmmtt par l'organisation du tavrail et l'adaptation des potses de travail, puor frosieavr l'emploi des tvriuraleals handicapés et pmetetrrre d'atteindre l'objectif légal d'obligation d'emploi des tlrriaevaus handicapés (3) par la msie en ?uvre des différents moneys prévus à cet efeit par le cdoe du travail, en privilégiant l'emploi dceirt ;

4. Rstecpeer l'égalité de tneitremat ernne les salariés, lros du rcueernmett plus pnndaet le déroulement de la carrière ; à ctete fin, considérer tutoe ponrsnee en sioatutn de hancaidp suos le suel anlge de ses qlfiotaniauacs et de son expérience professionnelle, à l'exclusion de tutoe arute considération ou préjugé tneant au hicaandp ;

5. Rrechehr et mtrtee en ?uvre tuot meoyv vainst à aursesr la rsvneceooiin et le meatniin dnas l'emploi d'une prnsneoe qui ne poruairt puls teinr son psote du fiat de sa sutiaotin de hadaincp ; à cet égard, les vimtceis d'accidents du traaiavl et/ou de melauids pesrnonfilssolees fnoert l'objet d'une attontien spécifique particulière ;

6. Frsivaoer l'emploi des peesnrns en satuotiin de hcdinaap par des aocntis menées en anomt de l'entrée dnas la vie peoisllonrfese : fmooirtan porllfnisneosee en alternance, aueicil de stagiaires, cnttacos et pnraearitavs aevc les

associations, les établissements d'enseignement et les priouvs publics, ppiicartotain à des fuorms et/ou journées spécifiques... ;

7. Créer et mtneinair les ciiodnotns d'accessibilité aux lueix de taarivl de l'entreprise, y cpiorms les locuax annexes, puor totue pnnosere en suitoitian de hcndaaiip (salariés, intérimaires, sous-traitants, visiteurs...);

b) Puor la msie en ?uvre de ces pirciepnns fondateurs, l'employeur pnred en ctpmoe la règle de dirot sleon lqlleuae « les différences de ttanmreiet fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du tivaarl en rsoain de l'état de santé ou du haindcap ne cstnonuitet pas une dirctimniasoin lorsqu'elles snot objectives, nécessaires et appropriées » (4) .

c) Il est rappelé l'obligation fitae à l'employeur par le cdoe du traiaivl (5) d'engager cqhaue année (6) une négociation sur les mseerus rilevates à l'insertion pnnelssrofloele et au mnieiatn dnas l'emploi des tulvarralies handicapés.

d) La raccinossneane de la qualité de tlluraiaver handicapé relève de la démarche iuiendivdlle du salarié ; petorr ctete saottiiun à la cncsinaosnae de l'employeur pmeret un aemneggoampct adapté et filticae l'insertion plsinfosnoleree de la pornense en suitotian de handicap.

(1) Les periats sirantgieas considèrent que ctete disposition, qui s'applique à tuot salarié - dès lros qu'il détient les qniiuolcaftas riqseeus par le poste - diot être ici rappelée expressément s'agissant des tluieavlrns handicapés.

(2) Il s'agit là d'une règle générale édictée par le cdoe du traiaivl (cf. art. L. 4121-2 « Pnreipics généraux de prévention »).

(3) 6 % de l'effectif ttoal des salariés de l'entreprise à la dtae de sutgainre du présent aocrd (cf. art. L. 5212-2 du cdoe du travail).

(4) Cf. cdoe du travail, art. L. 1133-3 ; l'article L. 1133-4 précise que « les mesreus persis en fauver des prseenons handicapées et vansit à l'égalité de taernmteit ne cinnttsouet pas une dnaimrictision ».

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

(6) En cas d'existence d'un acrcod cetoillcf sur ce thème dnas l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans (cf. cdoe du travail, art. L. 2242-13).

Article 1004 - Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières 1

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Sur la bsaie des déclarations aelnunles oieoblragtis d'emploi des tillurraeavs handicapés établies par les esnrertpeis de la bnrchae (2) au ttrie de l'exercice 2009, puor un eteffcic d'assujettissement de 19 800 salariés, les eprnrteesis de la branche, aifn de puomorvir l'emploi des tlrirlaauves handicapés et de répondre à l'obligation légale d'emploi en la matière, ont eu recorus :

- à huatuer de 2,0 % de l'effectif d'assujettissement, à l'emploi dicert de salariés bénéficiaires, se répartissant de la manière sntavuie :

- par tpye de coatrnt de tvraial : 85 % de CDI, 10 % de CDD et 5 % de salariés suos catnort de tariavl tpmerroraie ou mis à distooiispn par une eriprsente extérieure hros stceeur protégé ;

- par xsee : 67 % d'hommes et 33 % de femmes ;

- par catégorie pesrlienonfsole : 16 % de crades et 84 % d'OETAM ;

- par setecur d'activité : 57 % dnas le stceuer atdiitrismafnaf ou commercial, 43 % dnas le scueter foarabciitn ;

- à hueuatr de 0,2 % de l'effectif d'assujettissement, à la sranuitge et la msie en ?uvre de crotatns (3) de fourniture, de sous-traitance ou de praetntosis de siveecrs aevc le setecur protégé (entreprises adaptées, ceertns de drbouttiisin de tarviaal à domicile, établissements ou seevicrs d'aide par le travail).

(1) L'UFIP, après cinoldootsain de ces déclarations, a funroi les ianomotrifs du présent ttrie aux orontnigsaais scaleinyds représentatives des salariés lros de la réunion pairiarte de négociation du 9 stperbmee 2010.

(2) Ont participé à ctete enquête les sociétés ou gpeuros (pour citarnees de lures sociétés) stvaiuns : Antargaz, BP, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Petroplus, Primagaz, Shell, SRD, Ttaol et Trapil.

(3) A trite indicatif, et snas que ctete lsite snot exhaustive, ces canortts cnnenariecot pripeaniecmnlt les dnomeias d'activité svtauins : reprographie, msie suos enveloppe, acrhffmeieassnt ; ctnnioosutin de dsorises d'accueil puor les jneeus embauchés ; blagnihcsase de vêtements de tarviaal ; celoltce et démontage de déchéts d'équipements électriques et électroniques ; temietantr atsinnitraidf des réponses aux catriduedans spontanées ; eteientrn des epescas verts ; ptaeotitrsrs de rtauearsoitn ; msie suos pli de dmetoucns rileftas aux élections penslirneloosesfs ; saiiise informatique...

TITRE II : Evolution des mentalités en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 1005 - Information, sensibilisation et formation des salariés

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Des stéréotypes culltreus ou des représentations sroelietculloucs pnraott sur l'image des pesnronees en suitotian de hicanadp pvuneet cetiunotsr des frenis à luer intégration dnas l'entreprise, au développement de luer emolpi et mnmoatt rsenridtere luer accès à l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.

b) Les etsrrpeies de la bahrcne oransegnit périodiquement et antaut que de bsioen des aictons de sensibilisation, de communication, d'information ou de foatiomrn destinées à l'ensemble du pnrneesol aifn de ctmoarbte les stéréotypes clurelts et les représentations seoluelorliutccs évoquées au précédent alinéa. Puor aminer ces différentes actions, l'employeur puet firae aepl à des itenarvnetns extérieurs, nmnmotaet à des mmbrees d'associations représentatives des ponsneers en stiuotian de handicap.

c) Les aciotns décrites au précédent alinéa vneist tuot particulièrement, ntmnmoaet suos la fmroe d'actions de formation, le pernesonl d'encadrement ains que le prsenenol des dectiionrs des roeecsurs humaines, en pateluircir culei chargé de runcrmeetet et de la farmiotion prefelersoninsoe ; ces pnosneerls snot en effet des arteucs elteenssis de la msie en ?uvre du présent accord.

d) La dffiiosn du présent accord diot s'accompagner au sien de l'entreprise d'actions de cmiauotnoicmn destinées à innorfer et sibelesinsir l'ensemble du personnel, raplnpaet les oftecbjis psuouvris à trrvaes cttee négociation et présentant de manière craile et pédagogique les dptiisossos adoptées. Cttee concimmouiatn est également assurée vres le pbluic par le stie inernett de l'OPMQ (1) des iiedrnstus pétrolières, ainsi que par la poritipactian éventuelle de l'UFIP à des fmruos appropriés, de manière à mrteonr l'ouverture des métiers de la bhrncae aux pneonsers en saitoutin de handicap.

e) Aifn de poviour eeexcr peelmeinnt luer rôle dnas la msie en

?uvre des présentes dispositions, les insnteacs représentatives du pnsceeronl dnopisest anlnmeeneult des satquittiess et/ou imotirafnno des définies par les alietcrs 1020 et 1021.

(1) OMPQ : oeiroartbvse pcotirpesf des métiers et des qaiifuoacilnits ; le stie Irnntet de l'OPMQ est obtneu par le lein www.metiersdupetrole.com.

Article 1006 - Egalité de traitement. – Discrimination et harcèlement

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Le prnsceeronl en suiaitotn de hiacadnp bénéficie de l'égalité de taetitrment que l'employeur diot restcepr vis-à-vis de l'ensemble des salariés, lros du rmeentcuert plus pneandt le déroulement de la carrière.

b) Le pnenreosl en sotiuitan de hnaadcp bénéficie, au trtie de la ltute cnrote la driconaiimtisen et le harcèlement, des dipistioinss des arceitls 903 et 904 de la CNICP (1).

c) L'employeur s'assure que la hiérarchie juoe peinlemnet son rôle dnas la msie en ?uvre eeffivfce des dnpisiotioiss du présent titre.

(1) CINCP : cnonetvion colevtilce nnatliaoe de l'industrie pétrolière.

TITRE III : Recrutement et emploi

Article 1007 - Recrutement et emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Le rcuntremeet cttoisnue une pshae déterminante puor letutr cotnre les dianinircmistos et iatseurnr ou rfoerencr l'égalité professionnelle. L'égalité de tneeimatrtr ertne tetous les cutdraeadins lros du psrouecss de ruemrentcet est dnoc un élément eseneitsl de la poiqltue d'égalité peeonirflsonsl (1).

b) Puor cauqhe etipnrrsee ou établissement suomis à l'OETH (2), l'employeur fxie un otjebcf tneairl de tuax d'emploi des taelrauilrvs handicapés, déterminé sleon les mêmes définitions que l'OETH. Cet otjebcf se décompose en deux sous-objectifs : l'emploi de salariés bénéficiaires et le rceours à des catntors aveu le seeuctr protégé (EA, CDTD, EAST (3)).

c) L'employeur irnfome les inesncats représentatives du personnel, sleon luer chmap de compétences, de cet obibetjcf tennairl ; ces ietcsnsans en débattent et fumelnort leurs pnoroiopstis et ctainermoems dnas le crdae d'un daioluge aveu l'employeur ; l'employeur eceuffte un siuvi aeunnl de cet objietcf dvanet ces mêmes instances.

d) Toutefois, lorsqu'un accrod cloitelcf d'entreprise ou d'établissement est en veuiugr sur l'emploi des ponerenss en sutoitain de hncadiap et que cet acrocd fxie des obfcjteis raleiffts aux taaivlurrles handicapés, les dnpsiiisoots des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas.

e) Aifn de fraseiovr le ruemtcentret de pnnorsees en stitouain de handicap, il est recommandé à l'employeur de pdnrere natmonmet catnoct aveu le réseau des astinsocioas et oserminags de plmaenect de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur cmuuoqinme à ces aiancstsiios et oenrsaigms la ltise et la dpeitiroscn des psoets à porioouvr dnas l'entreprise asini que les oeoffs d'emploi qu'il émet.

f) Lros du recrutement, l'employeur examine, à qiicuaftoalins et expérience porsfseieleonols égales, les ctdrdeunaais de perneonss en sttiaouin de hidaacnp :

- en considérant que tuot potse est sbesucpile d'être occupé par une pnnorse en stotiuian de haindcap dès lros que le médecin du trvaial reconnaît son aidpttue à ce poste ;

- en pnnraet en compte, puor les poetss de tviraal concernés, les possibilités d'adaptation et d'aménagement à des prnsceeronns en sittaouin de handicap, en foitcnon de la nrtaue et du degré de luer hcaiadnp ;

- enfin, en ennmaaxit les possibilités d'actions de fmoritoan des peonersns en sottiuiian de haacndip vsinat à luer prrttemee d'occuper les petoss de taviarl concernés.

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

(2) OTEH : obigatolin d'emploi des tareluravls handicapés, mutilés de grreue et assimilés (cf. cdoe du travail, art. L. 5212-1 et suivants).

(3) EA, ereineistrps adaptées ; CDTD, ctneers de drutbstoiiin de trivaal à dlicomie ; ESAT, établissements ou srcveeis d'aide par le travail.

Article 1008 - Descriptions de poste et offres d'emploi

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les oreffs d'emploi, à uagse externe, et les deoncsriptis de ptsoe ou de fonction, à uagse interne, présentent oebvcjtmieent les caractéristiques du psote et les qiianciltfutoas et expériences requises.

b) Ces oerffs d'emploi et ces diitnsocrpes de pstoe ou de finootcn snot non dcsteaimnrniis ; eells snot conçues et rédigées de tllee manière que les emplois, ptsoes et foninotcs concernés soeint affttricas puor le pneeornsl en stuitoain de handicap.

Article 1009 - Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) L'employeur eangge l'ensemble des meynos vnizat à aseusr le resmancelest de tuot salarié de l'entreprise qui sraeit déclaré itnpae à son psote par le médecin du tviraal du fiat de sa sauoioitn de handicap.

b) L'employeur arppote une aotintten particulière au cas où la siautoitn d'inaptitude résulte d'un aciedcmt du tiavarl ou d'une maialde poeifllsrnoense reconnue.

c) Le rceslneesamt recherché se situe en priorité sur un psote adapté aux qciloanfuitias du salarié et situé dnas le même établissement.

d) Dnas cttee recherche, l'employeur étudie :

- les possibilités d'actions de formation, nmnamoett sur posotrioipn du médecin du travail, ptmrtaenet au salarié de tienr un ature psote de l'entreprise ;

- les possibilités d'adaptation et d'aménagement des ptoess de tvaairl de l'entreprise ; dnas ce cardo l'employeur, sur dadmnee du salarié et en laisoin aveu le médecin du travail, exniame la possibilité de mtetre en ?uvre le télétravail ; l'employeur rstepcee arlos les dsintsooiips de l'ANI (1) du 9 jeillut 2005 reilfaf au télétravail : notamment, aifn d'éviter l'isolement du salarié et la perte du lein siaocl aveu l'entreprise, l'employeur écarte si pslsiboie le ruocrs paemnnert au télétravail et miinetant la possibilité puor le salarié d'exercer périodiquement son activité psnoilesrlenofe dnas les lucaox de l'entreprise.

e) Les iintitnousts représentatives du personnel, soeln luer cmhap de compétences et dnas le rceepst des doioniispsts légales en vigueur, snot informées des sioantuits de télétravail asnii créées.

f) Tuot salarié déclaré itanpe à son psote du fiat de sa sitoaitun de hanadcp par le médecin du taviarl et dnot l'employeur ne puet arusser le reseclnsmeat au sien de l'entreprise peut, dnas le mios de l'avis d'inaptitude, fiare la deadmne écrite à son eomypuler de ciuemqmounr son piorfl à l'UFIP qui le drsifeufa à l'ensemble des eepietnrss adhérentes ; la lrette de lceeenminct ne proura être envoyée qu'un mios après ctete diiuosffn par l'UFIP ; dnas le cas où le salarié est licencié, la durée de préavis prévue par la présente covnotenn ctueliclv est doublée.

(1) ANI : arcocd nnoatial interprofessionnel.

Article 1010 - Recours au secteur protégé : entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Aifn d'apporter sa cbrnoiutton à l'effort naioantl en fuevar de l'emploi des psoneres en saituotin de handicap, l'employeur exmanie la possibilité d'une part, de ceoinfr au secetur protégé des ctntaros de froeiutnrus de beins et/ou de pestnratiois de services, d'autre part, d'avoir rercuos à la msie à dosipitison de trealrilvaus handicapés au sien de son ensprierte par les oesgamrins du steecur protégé.

b) A cttee fin, l'employeur se tniert informé des oseimgrans du sceuter protégé aluqueux il puet aivor recours, et puls particulièrement de cuex situés à proximité géographique de son établissement, asini que de la nurtae et de la gamme de leus prestations.

c) A cttee fin également, l'employeur sinssieilbe les siecrves des aacths de l'entreprise à la possibilité de rcioruer aux ogirnmeass du seuetr protégé lsqroue ces dreirnes snot en msreue de furonir les benis et scribees recherchés par l'entreprise.

d) L'employeur inrrcoope le vmoule d'emploi qu'il prévoit de ceoinfr au seuetr protégé dnas l'objectif tnreail de tuax d'emploi des trlieuravlas handicapés visé à l'article 1007 b.

e) L'employeur cquiommune almueenelnt aux ictasenns représentatives du personnel, selon luer cmahp de compétences, la ltsie des oneisagmrs du seuetr protégé auelqxs il a ruoercs dnas le crdae du présent article.

TITRE IV : Insertion professionnelle et formation professionnelle

Article 1011 - Insertion professionnelle des salariés en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Aifn de farvsieor l'insertion pnlsrnoleieofe dnas l'entreprise des peenornss en sittoaiun de handicap, et de friae en sorte que ces proenenss dipsenost de possibilités d'intégration pneolilsfnoree iedeiutnqs à ceells de l'ensemble des aeurts salariés, l'employeur met en plcae un diosstpiif d'accompagnement du tvlrauliear handicapé dnruat sa période d'insertion professionnelle.

b) Ce diiissotpf est défini par l'employeur en fitnocon des binseos d'insertion identifiés, en liaiosn aevc les scieevrs de santé au tvraail ; l'employeur puet également cuonsletr à ce sujet les turlerialvas handicapés eux-mêmes.

c) Ce dsiptiisof puet pednrre différentes fmores :

- un réfèrent hiérarchique, chargé de vlelier dnas la durée à la bnnoe intégration de la prennoe ;

- un tuuter puls spécifiquement consacré à la famoitron au pstoe de taarvil ;

- un piraarn puor l'accueil dnas l'entreprise et l'intégration slaocie dnas l'équipe, la découverte des laoux et l'initiation aux procédures inneerts ;

- un taavril en binôme puor la fmtoraoin à ceneriats tâches runeeds deilliifcs par le hindcaap du salarié, etc.

d) Sloen le dispstoif mis en pacle par l'employeur, le salarié affecté à l'un des rôles décrits au précédent alinéa bénéficie des atincos de fmotaion et/ou de sseitoliaisbnn lui ptetarnem de teinr ce rôle auprès du tlaeairlvur handicapé anisi que du tpems nécessaire à l'exercice de ce rôle ; puor tniert les rôles de tuteur et de piararn visés à l'alinéa précédent, l'employeur s'efforce de farie appel à des peosnners volontaires.

e) Cet agocmapcemnt vsie à fosearvir l'insertion du tievarluar handicapé dnas son activité pronsleleiofnse tuot en lui pentartmt de développer sa prproe amoutinoe sur son psote de travail.

Article 1012 - Formation professionnelle des salariés en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) L'employeur met en ?uvre les myoens nécessaires puor que les salariés en stiatioun de hindaacp bénéficient de cnoitnois d'accès au cnotenu de la ftmiooran plsieefrlsonone ienqitueds à cllees proposées à l'ensemble des arteus salariés.

b) L'employeur frniuot aluemneelnt aux incnesats représentatives du peennsori des sstuiitqeats et/ou imnaoinrftos pemntarett d'évaluer les antcois peirss en acolpaitipn du présent article, suos réserve de pivoiur retpcees l'anonymat des pnsoneers concernées.

Article 1013 - Insertion des personnes en situation de handicap par la formation professionnelle : accueil des stagiaires et des alternants

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les elumryeops de la banrhce vnesit à cinoutberr à l'insertion dnas la vie aictve et à la fomaotirn psonrelloefine des pesonens en sutaition de hniadacp extérieures à l'entreprise.

b) A cette fin, les epeoulryms de la banrhce fvirnaseot l'accueil des posnnees en stituaoin de handicap, siot en qualité de stagiaire, siot en qualité de bénéficiaire d'un crntaot de fmtaoroin en arecalntne (contrat d'apprentissage ou de professionnalisatoin) ; l'employeur s'efforce de fnouirr au siiraagte ou alteanrnt concerné un teutur dassionpt d'une fimatroon appropriée (de tpye AGFPIEH (1), par exemple).

c) Le rcueros aux setgas et aux diiisopsfts de froamioin en aelcantnre (apprentissage, ctntoars de professionnalisatoin) s'effectue sur des bases aualgneos à ceels décrites à l'article 1007 f.

d) L'employeur finuort alemunelment aux istenncas représentatives du pnreeonsl des sttieasiuqts et/ou inranfimoots pteremntat d'évaluer les atinocs piesrs en apiopltcain du présent article, suos réserve de pouvior rptseeecr l'anonymat des penerness concernées.

e) L'employeur aetffce une ftrcaion de la txae d'apprentissage à des ograesinms assaurnt la foiamrton de poensners en siutaiton de hacdnaip ; l'employeur rceluiele sur ce sujet les ptooirisnpos des iascennts représentatives du penreosnl ; il procède à la causltnooitn du comité d'entreprise prévue en la matière par le cdoe du traival (2).

(1) AFIPGEH : aiccissaon de gteoisn du fdnos puor l'insertion pnsfoireonlsele des pnsnoees handicapées.

(2) Cf. arclite L. 2323-41 du cdoe du travail.

Article 1015 - Aménagement des horaires de travail : travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Sur la bsaie des pstrnoioipios et/ou des roeinomtnadmacs du médecin du travail, l'employeur examine, en liasion aevc le salarié handicapé et/ou sur sa dnamdee éventuelle, les aménagements panovut être apportés à son hirraoe de taavirl aifn de feviroasr son accès à l'emploi ou son mienitan dnas l'emploi.

Article 1016 - Aménagement des horaires de travail : aidants familiaux des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Sur la bsaie des poonrosipits et/ou des rotdmaeaonincms médicales, asini que des éventuels aivs émis par les scrveies sociuax ierentns et/ou exerents à l'entreprise, l'employeur exianme les aménagements punvaot être apportés à l'horaire de tiaavrl d'un salarié aynat un lein de parenté aevc une peronse rcenunoe handicapée (grands-parents, père, mère, enfant, petit-enfant, frère, s'ur, conjoint, pritaenre d'un Pcas ou concubin) et lui proatnt acitssasne dnas sa vie quotidienne, aifn de pnrerde en cpmote les cairnteons liées à cet accompagnement.

TITRE V : Conditions de travail et d'emploi des personnes en situations de handicap

Article 1014 - Accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) L'employeur rned les lieux de tavaril de l'entreprise, y cormpis les luocax annexes, acslsbeeics aux persenons handicapées, geul que siot luer tpye de handicap, dnas le rpcseet des dionpisostis légales et réglementaires en la matière (1).

b) L'employeur arssue le mianten de cttee accessibilité lros d'aménagements apportés aux luocax etantisxs ou du thrsraeft des pesofs de traavil dnas de nuaveoux locaux.

c) Si l'entreprise met à dioistisopn du pnreeosnl des emnptmelceas de parking, les salariés handicapés ansii que les pnerones handicapées amenées à se rdnere dnas les luocax de l'entreprise bénéficient, en fcnootin de la nturae de luer handicap, de peclas réservées au puls près des leuix de travail.

d) L'employeur, aifn de fltaeiicr l'insertion pseisnllefnroee et/ou le miantein dnas l'emploi des pneensros handicapées, étudie les différentes possibilités d'aménagement des poests de triaavrl et se tient informé des évolutions en la matière ; il sloilitce le cas échéant l'expertise et les cenloiss du médecin du taiarvl et du FIPDH (2) ; il puet bénéficier, dnas des codnntiios prévues par la loi, d'une adie financière de cet organisme.

e) Le CHSCT, dnas le cadre de ses prérogatives générales définies par le cdoe du travail, est consulté sur l'aménagement des peotss de tvraail des tlialvrreaes handicapés anisi qu'avant toute tatosfnarimron iratpnmtoe de ces postes.

f) Lros de la msie en plcae des présentes dispositions, il est recommandé à l'employeur qui n'y auarit pas déjà procédé de dilegnietr un aiudt de conformité rleiatf à l'accessibilité des lueix de tivaral aux tluaavrrelis handicapés et d'en cmmueinqnor les résultats aux iantscens représentatives du personnel, solen luer cmhap de compétences ; un tel aiudt pourra être effectué suos coeurvt de l'AGEFIPH ou de l'ANACT (3). Il est recommandé à l'employeur de ruevenloer cet aiudt en cas d'évolution ipmatotrne de la cuotigoiarfn des lieux de travail.

(1) Cf. cdoe du travail, atcilre L. 4221-1 ; cf. décret n°2009-1272 du 21 otbcroe 2009, codifié aux acrillets R. 4214-26 et stuiavns du cdoe du travail.

(2) FDPIH : fdnos de développement puor l'insertion psleelrsfonoine des handicapés.

(3) AANCT : agecne ntiaalone puor l'amélioration des cdiothonis de travail.

Article 1017 - Aide au transport

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Lorsqu'un teurvalalir handicapé se tovruie dnas l'impossibilité d'utiliser les toratsnrps en commun du fiat de son handicap, il est recommandé à l'employeur :

- de mettre en ?uvre, au bénéfice du tvuleraalir handicapé, un barème d'indemnités kilométriques fitaclanit l'utilisation du véhicule peesnronl ;

- d'examiner la possibilité de crtieuonbr aux dépenses d'aménagement du véhicule peenrnosl rueieqss par la suatitoin de haanicdp du salarié ;

- d'examiner la possibilité, au bénéfice du tularevalir handicapé, d'un disitpoisf d'aide au femnennacit de son preims de conduire.

b) Si l'usage du véhicule penosrenl n'est pas adapté au cas du taaulrliver handicapé, il est recommandé à l'employeur d'apporter son asisntcsae dnas la rcerechhe d'un mdoe de tarnporst domicile-lieu de travail.

Article 1018 - Aide au logement

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Il est recommandé à l'employeur d'accompagner le teaiullravr handicapé dnas ses démarches d'accès aux auids au lemgonet qui etesnxit dnas l'entreprise ou l'établissement.

b) L'employeur enxmiaie la possibilité de ctuierbonr aux dépenses d'aménagement de la résidence prcpialine reisques par la stotiuian de hndaicp du salarié, ansii que de crubtienor aux dépenses peattmrnt le rpneorcpheht du dcmiiloe du tuaveaillr handicapé et de son leiu de travail.

Article 1019 - Démarches administratives

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

L'employeur fcliaite les démarches aavedttinisimrs (1) rendues nécessaires par la sautoitin de tuavlliarer handicapé en fsnanouisrt au salarié concerné l'aide des sceiveris de l'entreprise (DRH, scribee de santé au travail, serivce social...), ainsî qu'en lui acaodcrnt à ctete fin des aménagements pnluocotes d'horaire.

(1) A trite d'exemple, il puet s'agir de démarches amenrdviiiattss auprès des onirmeagss rvelanet de la sécurité sociale, ou auprès de la coiimssomn des dotirs et de l'autonomie des peensros handicapées (CDAPH).

TITRE VI : Dispositions de suivi et de mise en oeuvre de l'accord

Article 1020 - Information des instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Au neviau de l'entreprise et/ou de l'établissement, l'employeur froniut almeenlunnet aux innestcas représentatives du personnel, soeln luer champ de compétences, des sutieisqtats et/ou irftnniamoos pnemtteart d'évaluer la msie en ?uvre des doiitospss du présent chpirtae de la cnotevnoin collective, nmemtmaot :

- l'information, la sslbiinosieatin et la ftioarmon des salariés (cf. art. 1005) ;
- la pquotliie de reermtenct au rreagd des oejibcfts et otioglabns d'emploi des tvrillearuas handicapés au sien de l'entreprise (cf. art. 1007) ;
- le ruoecs par l'employeur aux omeignarss du sucteer protégé (cf. art. 1010) ;
- la fimtaoron pnsseolerfinloe des salariés handicapés (cf. art. 1012) ;
- l'accueil des sagitiarés et arnnaeltts handicapés (cf. art. 1013).

Article 1021 - Information de la CPNE commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Au niaveu de la branche, l'UFIP forinut aeluennemlt à la CNPE des ssiutaiqtets consolidées de branhce prntaot sur les thèmes stvnaus :

- mneyos mis en ?uvre par les epuoyremls de la brnchae puor répondre à l'obligation d'emploi des tvarillraues handicapés, nenmmtaot :
- elpomî dceirt de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, analysé par tpye de cnrotat de travail, par sxee et par catégorie psleisonrenlfoe ;
- cottrans de fertunruois de beins et/ou de psnteiorats de srveceis aevc le sueetcr protégé (entreprises adaptées, crneets de dubitiisrton de trvaail à domicile, établissements ou siecevrs d'aide par le travail) ;

- acceiul de siaiteagrs en stuitioan de hncaidap ;

- ofcjetbs tannureix de tuax d'emploi des trlaaerivuls handicapés visés à l'article 1007 b.

TITRE VII : Formalités et date de prise d'effet communication de l'accord

Article 1022 - Procédures d'opposition et de demande d'extension

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Conformément aux diisspotnios du cdoe du travail, le présent acrocd srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des osonagtiainrs sidcnyleas représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui derva être effectuée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception adressée aux fédérations ou osoiartnignas secyldnas aynat participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

b) Conformément aux dontioipsiss du cdoe du travail, le txtee du présent acrocd srea déposé par l'UFIP auprès des svecires du minsitre chargé du taviarl et au secrétariat-greffe du cneisol de prud'hommes de Paris.

c) Les ptareis sagintriaes ddnremnaeot au mniisrte chargé du taarvil de rndee ogabliirotés les dipintsisoos du présent accord, conformément aux dnsosiitiops du cdoe du travail.

Article 1023 - Normativité et date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les ptiraes srrienagais ceninenonvt qu'il ne pruroa être dérogé aux ootigliabns du présent accrod par arccod de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce dreienr est puls favorable.

b) Le présent accrod erterna en viuguer le limeeandn de la plotbiaucin de l'arrêté d'extension.

Article 1024 - Communication de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les pitears sainagetris considèrent que le présent accrod cntbuiore de manière iampttrnoe à l'égalité polfseironlsnee dnas les eretsinreps de la branche.

b) Les elyromepus aoesrrnust la dfisouifn de l'accord à l'ensemble du pnnerosel de la branche.

Article - Chapitre XI : Pénibilité et stress au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

Ce crtpaihe de la coteonvnnin ceocvtlile nnltaaoie de l'industrie du pétrole repernd les tmrees des ailcters 1101 à 1120 de l'accord de brhncae du 19 sebptermes 2011 paotnrt sur la pénibilité et le stesrs au travail, étendu par arrêté du 2 airvl 2012 prau au JROF du 11 avril 2012.

Article 1101 - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Les preatis signataires, à taerrvs la cuitodne d'une négociation de brchnae sur le thème de la pénibilité, ont rnenocu la pénibilité de ceerats activités plsserefinoolnes au sien des iudnesits pétrolières ; elles ont voluu aiffrmer et mtree en ?uvre luer volonté de développer une pqtuluie de prévention de ctete pénibilité au travail, nmonatemt par l'amélioration de l'organisation du tivaarl et des cnotnooids de taiarvl ; elles ont vuolu prderne en cptmoe ctete pénibilité puor en comespnner les etfefs sur les salariés.

b) L'objectif pieemrr du présent acorcd diot se sutier dnas le pmeongornlet de l'accord santé au tvaairl du 18 jvieanr 2007 : préserver l'intégrité puyqshie et psucyqhie des salariés, en anyat puor obitjecf d'éliminer les souitnitas de pénibilité et de sterss au travail. Dnas la puruiotse de cet objectif, cet acorcd diot éviter de caipulbielsr l'individu par rpaort au stress.

c) En effet, puor que l'activité plefoilsneonrse s'accomplisse en tutoe quiétude et pssuie ctenosiutr une scruee d'épanouissement pneonesrl puor cuhgae salarié, elle ne diot pas avoir d'effets néfastes, à cuort tmree ou à lnog terme, sur la santé du salarié, ni sur l'équilibre ertne sa vie polsereilonsnfte et sa vie privée.

d) Les piaters sgtrainaeis snot animées par la volonté que cttee démarche siot une démarche dmniyuage et cnotuine paniosudrt des eteffs flrvobaeas alnlaf dnas le snes du bien-être au travail puor les salariés en même temps qu'elle ctuiotnse une scoure de progrès économique et social.

e) Les paetirs stianaignes considèrent que cttee négociation est nnameott fondée sur les aietcrs L. 4121-1 à L. 4121-5 du cdoe du tiaavrl : l'article L. 4121-1 stipule, dnas sa vireosn en vigueur à la dtae de siaturgne du présent accord, que « l'employeur pernd les meesurs nécessaires puor aessurr la sécurité et protéger la santé pshquyie et maetnle des travailleurs. ».

f) Les praeits sigaaairtns considèrent que cette négociation s'inscrit dnas le peonrmeonlgt des ttexes stivnaus :

1. L'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, dtie loi Fillon, potarnt réforme des retraites, itnivnat à une négociation au nvaieu innoirresefntpoesl plus au naievu prsefesnoiol sur la définition et la psrie en cmtope de la pénibilité ;

2. L'accord de bcnahe du 18 jiaenvr 2007 potrant sur la santé au tairavl dnas les iurdisents pétrolières ;

3. L'accord naoatnil inniroeesesptnofrl du 12 mras 2007 sur la prévention, la taiaorifictn et la réparation des reiqs professionnels, nmomtnaet dnas son tirtte Ier « Oaritiotn puor une prévention des rqseuis pooliesnfseurs puls effaccie »,

ces duex derneirs acorcds fnrnusesoit en efef les aexs de développement de la prévention des rsquies pesnresoolnifs puor la santé, au sien de l'entreprise anisi que dnas ses rolanites avec les errntseips extérieures.

g) Cet acorcd tenit cmtope des disiosnptios de la loi n° 2010-1330 du 9 nvrebmoie 2010 pnaotr reforme des retraites, et puls particulièrement de ses aetircls 60 et stuvinas rftaiels aux ctidinnoois de pénibilité, asnii que de ses décrets d'application, dnot il est rappelé qu'ils prévoient, suos caertnis ciiootnnds légales, la msie en plcae par l'entreprise d'un acorcd ou d'un paln de prévention de la pénibilité.

h) Les paetirs sirtgaeanis ont également souhaité, prmai les différents atcpess de la pénibilité au travail, muaeqrr luer psire de ncesoncie particulière des requis pssiuchyacoox liés au trivaal en luer csonraanct un vleot spécifique de la négociation ; les pitreas sirtiganaes veenult asnii aimfferr que le stress, désormais identifié cmome ruqsie pssnoefineorl puor la santé au travail, diot faire l'objet d'une démarche de prévention complète et spécifique.

i) Les paretis sngatiaiars considèrent que ce velot de la négociation s'inscrit dnas le pmeogennlrot de l'accord-cadre

européen du 8 ootbrce 2004 sur le sterss lié au travail, du ttire VII de l'accord de bcrhnae du 18 jienavr 2007 potnart sur la santé au taravil dnas les isrdtnueis pétrolières, ansii que de l'accord nioaantl ioinnretronesspfel sur le ssrtes au taaivrl du 2 jliulet 2008.

j) Enfin, les ptearis saegtirniars ont consacré un veolt de la négociation à l'examen de différents disspiifots d'aménagement du potse de travail, de réorientation pseolesroinlfne ou de citseason anticipée d'activité.

k) Dnas ce crade de réflexion, une aettinotn particulière a nnmaomtét été apportée au lein ertne pénibilité et âges de la vie, dnas le pnneorgmoelt de l'accord nainatol irprseofsientnoenl du 13 otborce 2005 ratleif à l'emploi des srnieos en vue de pmuoivovor luer mntaiien et luer ruteur à l'emploi.

Article 1102 - Introduction

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Le présent acorcd ccleiltotf de bchrnae définit les onaiiterotns et les disostpinois vsinat à aurses la prévention, la pirse en cmptoe et la conopistmaen de la pénibilité et du srests au tairavl ; il citnustoe par conséquent un scole de référence aifn que cqahue ensrtprrie :

1. Piurvuose ou mette en ?uvre, avec les eiffctes nécessaires, une pquloitie de prévention de la pénibilité et du strses au tvriaal puor ses salariés, aisni que puor l'ensemble des proelsnens qui opèrent dnas ses établissements, en pannret en cpmote les spécificités des ptoess de tairavl ;

2. Prenne en ctopme et cmoespe les eetffs de la pénibilité et du sterss au tarvail sur son psrrenoel seoln les doipntoisiss définies par le présent accord.

b) La responsabilité de la msie en ?uvre du présent acorcd relève de l'employeur.

c) Le présent acorcd srea mis en ?uvre d'autant puls ecfeiceanfnt qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des artecus concernés : employeur, médecins du tavrail et pronnseel des sveciers de santé au travail, CHSCT, délégués du psnrnoel et aeturs inenctas représentatives du personnel, inervetnnats en prévention des riques pefnnoiesross ;

d) L'employeur s'engage à asioescr étroitement les ictснаens représentatives du psnrnoel à la msie en ?uvre du présent accord, aisni qu'à ses cdotoniins de suivi et à l'atteinte de ses ojiefctbs ;

e) La msie en ?uvre du présent acorcd derva s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notnmmaet en tmeers d'effectifs et d'organisation du travail, en matière de prévention cmome en matière de psire en cotmpe et de cotmesnaoipn de la pénibilité et du setrss au taaivrl ;

f) Les diooinstisps prévues par le présent arcocd relèvent d'une volonté d'amélioration cotiunne des cdtinioins de trvail des salariés de l'industrie pétrolière asnii que de l'ensemble des prlnoseens nlarivalat dnas ses établissements, en inclunat le peoesnrl intérimaire et le psoenrenl des erneptiss sous-traitantes ; ctete démarche de prévention de la pénibilité et du setrss au tariavl diot dnoc se pursviorue au-delà de la cocnoilun de ctete négociation, en paenrnt nemntamot en compte les évolutions de l'organisation du travail, des ctiondons de taiarvl et des toleiecnghos msies en ?uvre.

TITRE Ier : Pénibilité et stress au travail : reconnaissance et définition caractéristiques et conséquences pour le

salarié

Article 1103 - Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

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 situations qui s'exercent sur le salarié au cours de son activité professionnelle, 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 exhaustives : 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, anxiogènes vus des travaux en hauteur en l'absence d'ascenseur...

Article 1104 - Reconnaissance et définition du stress au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

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 activité professionnelle, 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 exhaustives, du fait de certaines rythmes de travail ou de certaines méthodes d'organisation du travail.

c) Le stress au travail a pour 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 capacité qu'elle a de les surmonter et de 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 » signifie le fait que la personne a conscience des faits, et que la perception est basée sur la réalité - par définition - et que la perception est basée sur la réalité - par définition - et que la perception est basée sur la réalité.

Article 1105 - Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en saisir les 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 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 méthodes et/ou équipements de protection des salariés peuvent et doivent permettre d'alléger ou de réduire 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 nouveaux ;

c) La pénibilité et le stress au travail doivent être évalués en prenant en compte différents paramètres : l'impact de l'exposition pénible sur la santé des salariés est lié à l'intensité, à la fréquence et à la durée de l'exposition ; 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, psychologiquement ou physiquement ; ils peuvent ne pas se manifester immédiatement, mais seulement de manière différée ; en tout état de cause, pour la pénibilité chronique au travail, c'est la perception (ou encore le « ressenti ») du salarié, immédiate ou différée, qui définit la mesure du phénomène ou qui peut conduire à la prévention ; 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, pris isolément, n'est nécessairement pénible ou stressant ;

f) La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent provoquer des effets 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 alimenter des maladies professionnelles 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.

TITRE II : Pénibilité et stress au travail : facteurs et causes

Article 1106 - Principe général

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

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

Article 1107 - Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

Les factures de pénibilité sont définies selon l'article D. 4121-5 du code du travail :

1° Au titre des conditions physiques marquées :

- a) Les manifestations mesurables de troubles définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les troubles pénibles définies comme des pathologies forcées des arthroalgies ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2° Au titre de l'environnement physique :

- a) Les agents chimiques dénommés 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 conditions psychiques :

- 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.

Article 1108 - Facteurs et causes du stress lié au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) A l'instar des auteurs reconnus pour la santé au travail, le stress est 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 est 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 être classées en fonction de leur nature :

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, rythmes 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, éblouissement, vibration par rapport à la structure ou à la circulation des locaux... ;

5. L'environnement socio-économique de l'entreprise : compétitivité du secteur, restructuration, fusion ou cessation d'activités, fermeture de sites, investissements sur les perspectives...

e) Les troubles liés au stress sont ceux qui résultent d'une situation particulière de travail apportée aux conditions 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 mener en vue - ainsi que les moyens appropriés - pour prévenir le stress au travail et éviter 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. Chaque réagit de manière différente à des situations similaires ;
2. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée par définition comme liée au travail.

Article 1109 - Indicateurs du stress lié au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Parmi les indicateurs de stress, les symptômes de troubles tels que l'augmentation ou la diminution de l'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 du taux de peurs accidentelles ou d'accidents ;
4. Une augmentation du nombre des symptômes spontanés au service de santé au travail ;
5. Des troubles ou accidents répétés ;
6. Des absences à l'acte de soi-même, perte de matériel...

b) L'employeur s'assure que les instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, disposent d'un moyen de mesure des différents indicateurs, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (1).

(1) La mesure de ces indicateurs peut être effectuée 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.

Article 1110 - Combinaison des facteurs de pénibilité et de stress, ou pénibilité au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

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, pris isolément, n'est en soi pénible ou stressant. Il s'agit alors d'une situation

dtie de copénibilité.

b) Dnas une soiiutatn de ce type, les futeacrs en csaué pnevut auejotr lreus etfeffs les uns aux artues et entraîner des conséquences aggravées puor le salarié.

TITRE III : Mesures de prévention et de protection face à la pénibilité et au stress au travail

Article 1111 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

L'employeur se cfnormoe aux oilianbgots pisrcetres par le cdoe du trvaail en matière de santé et de sécurité au travail, tuot en s'efforçant d'atteindre des ofjtbcéis puls ambitieux. Ourte des anicots de prévention, il réalise des acontis d'information et de fmotioarn et il met en pcale une oaoitgarisn et des moneys adaptés (1).

(1) Cf. cdoe du travail, arctlie L. 4121-1.

Article 1112 - Démarche de prévention de la pénibilité au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) La démarche de prévention fcae à une saittuion de pénibilité au tivaral puet se décomposer en différentes étapes :

1. Inedieiftr les fueartcs de pénibilité rencontrés, que ces ftauecrs sneoit liés à la nartue du travail, à l'organisation du tivaral ou à l'environnement du pstoe de triaavl ;

2. Eluaevr les conséquences de ces faturces de pénibilité sur la santé ;

3. Définir des dpoisinotss de prévention et de peotritocn vsniat à éliminer les ftauecrs de pénibilité :

i) En remplaçant piaeniimroerrtt ce qui est pénible par ce qui est minos pénible ;

ii) En privilégiant les mesuers à caractère ctololecif et cleles situées le puls en anomt pbioslse du feutacr de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le puls près poblsie de sa scuroe ; ces meesrus cprnenoment nanmotemt l'aménagement du pstoe de travail, l'amélioration des cniodontis de tviaarl et/ou de l'organisation du travail, ainsi que la fiotraomn des salariés et de l'encadrement ;

iii) En recherchant, puor chquae atiocn de prévention, l'adaptation du potse de tvarail au salarié, à ptiarr de la ppoereticn (ou « restesni ») du salarié sur la pénibilité de son psote ;

iv) En rntpaecest les nemors légales et réglementaires en vuieugr en matière d'ergonomie du potse du tvaarl (1) ;

v) En parennt toetus dosipnsoiits puor que l'effectif pteretme de friae fcae à la chrgae de trivaal ;

4. Rnrerdpee à ilravtenels réguliers la démarche ci-dessus, puor évaluer les cthgennmaes suurnevs au raegrđ de la saittou de pénibilité et vérifier que la prévention des fteraucs de pénibilité grdae son efficacité initiale.

b) Le CCSHT et, le cas échéant, les aeutrs itittounins représentatives du personnel, snot informés des atcnios de prévention ceitunods en aitlicppaon du présent article, soeln des modalités définies au neaivu de l'entreprise ou de l'établissement (2).

(1) Cf. notamment, à tirte d'exemple, les nromes rivtalees à l'implantation des brueaux ouverts.

(2) La fnrrouuite de ces ianfomintors puet nmmaotent s'effectuer par le rorappt anenul au CSCHT (cf. cdoe du travail, art. L. 4612-16, 1^o) et/ou par le pgaromre annuel de prévention des rqueuss perlfssooiensns et d'amélioration des ciioonnds de tiaarvl (cf. cdoe du travail, art. L. 4612-16, 2^o).

Article 1113 - Démarche de prévention du stress lié au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) A l'instar des atures ftceraus suibleepcss d'altérer la santé des salariés, le sesrts lié au travail, une fios identifié et évalué, diot fiare l'objet, de la prat de l'employeur, de mrusees de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction.

b) Les meusres de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction du srests lié au tivaarl pveneut nmaetomnt cmdroenpe :

1. L'amélioration de l'organisation du taiavr et/ou des méthodes de travail, de la citaimcmnooun et de l'information au sien de l'entreprise ;

2. L'organisation d'actions de ftmarooiin puor les salariés, luer prtemnaet d'acquérir une maîtrise apofnpirode de luer ptose de tariavl et de ses évolutions ;

3. La ssetaibnliison et la fomaiotr du peroensnl de soeirpivsun :

- à la réglementation en matière de santé et sécurité au taavril ;

- et puls particulièrement au phénomène du stesrs lié au traival et aux manières de l'identifier, de l'évaluer, de le prévenir, de l'éliminer ou, à défaut, de le réduire de manière svnacgifiitiiie ;

4. L'organisation d'actions de sobitesnliisain et de fatrooimn vsnait à petretrme au salarié de prdnere coscincnee du strses lié au taarivl et de l'identifier, aifn qu'il pussie cenirtbuor au déploiement des meeruss de prévention, d'élimination ou, à défaut, de réduction du stress mseis en ?uvre par l'employeur.

c) Le CSCHT et, le cas échéant, les aeutrs iinottnsuts représentatives du personnel, snot informés des acintos de sensibilisation, de fomirotan et de cnotomicuiamn codetinus en aociitaplpn du présent article, solen des modalités définies au nvieau de l'entreprise ou de l'établissement.

Organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail

Article 1114

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Parmi les fretaucs de prévention de la pénibilité et du ssters lié au travail, l'organisation du tvaarl juoe un rôle essentiel.

b) De ce fait, l'employeur met en ?uvre les dooinsospits ci-après :

1. La chgare de tarvail confiée à cahque salarié, asini que sa planification, snot déterminées de telle manière qu'elles sioent cialobtmeps avec l'horaire du psote de travail, avec la prise régulière des juors de congé et de RTT, avec le départ en fmioatrn possioleefnrlne et avec les mynoes donnés au salarié puor acimclopr sa tâche ; dnas la msie en ?uvre de cette

disposition, l'employeur porte une attention particulière aux conditions d'évolution rapide de la carrière de travail ;

2. L'employeur ne prend pas en compte le « présentisme » (1), ne doit pas 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 un conventionnement de travail en jours ;

4. Le calcul de la durée annuelle de travail prévoit 104 jours au total des jours de travail ;

5. L'employeur met en œuvre l'organisation et les moyens nécessaires 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 partenaires sociaux 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 prévoir pour chaque salarié, à minima, l'équivalent de 5 semaines de repos par an, toutes natures de jours de repos conventionnels (congés payés, jours de RTT, jours de repos conventionnels...).

7. L'employeur définit des règles concernant 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 modalités les plus favorables pour 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 professionnelle 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 partie importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements au moyen d'un véhicule) bénéficie de règles d'entreprise fixant la durée maximale quotidienne de conduite et les critères mutuellement d'accord (2) et de sécurité du véhicule utilisé ; le CHSCT et, le cas échéant, les instances représentatives du personnel, sont informés de ces règles.

10. Le personnel dit « itinérant » défini à l'article précédent, ainsi que le personnel dont une partie importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements en Europe ou dans le monde, bénéficie en cas d'inaptitude à son poste prononcée par le médecin du travail, d'un arrêt de travail 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 tâche de travail de ce poste.

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

Article 1114 bis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 présence hors temps de travail aux réunions de l'entreprise.

Dans le cas de situations particulières (astreintes,

urgences, dangers...), l'employeur peut déroger hors temps de travail aux fonctionnalités de communication habituelles.

TITRE IV : Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail

Article 1115 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Les parties saignantes expriment la 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 s'appliquer 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, prévoit des mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail.

Article 1116 - Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : emploi des seniors ou salariés âgés

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

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 présence du médecin du travail avant reçu le salarié pour sa dernière visite médicale périodique ; si cela paraît approprié, l'employeur ou le salarié a également la possibilité, à toute 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 réduire la pénibilité et la compatibilité psychologique 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 recours au temps partiel prouve souvent 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 transférabilité du contrat de travail à temps partiel en tant que travail à temps partiel s'effectue dans les 2 années précédant la date à laquelle le salarié prouve effectivement bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur examinera la possibilité de maintenir les cotisations retraite au niveau de celles afférentes à un salarié 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 tâches moins pénibles sur le plan physique et/ou sur le plan mental, en vue de lui offrir à ce que cette réaffectation du salarié ne constitue 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 suivantes :

i) L'employeur attribue 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 missions de formation à la fin de sa carrière ;

iii) Les missions de tutorat sont prises en compte par le salarié dans son processus d'évaluation de la performance.

(1) *Etienne 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) *Ereintes prévues, tous les 5 ans à partir de l'entretien précédent, par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors.*

Article 1117 - Mesures de compensation relatives au travail posté

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

L'article 712 de la loi n°2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la transition énergétique dans le secteur industriel est modifié comme suit :

« a) La compensation anticipée d'activité objet du présent article est un dispositif visant à atténuer 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 tranches horaires sont au plus tôt réunies pour bénéficier à taux plein de 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 loi n°2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la transition énergétique dans le secteur industriel peuvent bénéficier sur leur demande de dispositions particulières pour la compensation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en travail posté dans l'entreprise.

c) Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701 b, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est de 1,25 mois par année de service posté.

d) Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701 b et jusqu'à 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 x 8

discontinus ou 2 x 8 continus respectivement visés au paragraphe 701 c et au paragraphe 701 d, alinéa 1, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est de 0,8 mois par année de service posté.

f) Pour les salariés employés sous le régime posté 2 x 8 discontinus 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 ancrés dans leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté ou des périodes de différents régimes postés décrits aux titres précédents, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté se cumulent, sous réserve que soient vérifiées toutes les conditions du présent article, notamment celle fixée à 10 mois la durée minimale de compensation anticipée d'activité (1).

h) Les droits à compensation 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 les droits acquis aient été acquis durant sa carrière passée dans l'entreprise où il travaille à l'exercer.

i) En tout état de cause, la durée minimale de compensation anticipée d'activité est fixée à 10 mois, ce qui correspond à une période d'acquisition de :

- 8 ans pour les postés 3 x 8 continus ;

- 12 ans et 6 mois pour les postés 3 x 8 discontinus et 2 x 8 continus ;

- 30 ans pour les postés 2 x 8 discontinus.

j) La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de :

- 4 ans pour les postés 3 x 8 continus ;

- 2 ans et 4,8 mois pour les postés 3 x 8 discontinus et 2 x 8 continus ;

- 12 mois pour les postés 2 x 8 discontinus.

k) Dans le cas où un salarié transféré en régime posté détermine un changement de son régime de travail du fait de la pénibilité physique constatée 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 transitoire ou définitive vers un emploi non posté, dans la mesure où les souhaits de l'intéressé et l'organisation du travail de l'entreprise le permettent. L'employeur propose au salarié les ancêtres de formation éventuellement nécessaires à l'évolution de carrière envisagée et il veille à ce que le poste proposé ne constitue 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 compensation 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 fixée à 10 mois la durée minimale de compensation anticipée d'activité :

Régime posté	Acquisition de droit à compensation anticipée d'activité (en mois d'anticipation par année de travail en quart) (*)
3 x 8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25
3 x 8 continu, à partir de la 31e année sous ce régime de travail	1,75

3 × 8 diicnotnsu et 2 × 8 continu	0,8
2 × 8 discontinu	1/3
(*) Dnas la lmiite de 36 années de carrière postée au sien de la même entreprise, tuos régimes de tiaavr posté confondus.	

n) Dunrat la période de la ctsaiosen anticipée d'activité définie au présent alctire et résultant d'une activité en svcerie posté au sien de l'entreprise, le salarié bénéficie d'une gatarnie mnaiilme de rreusosce mesellune btrue égale à 50 % de sa rémunération brute meslenlue mneynoe ? hros monjotiaars puor heeurs supplémentaires ? des 12 dnrneres mios d'activité précédant le départ en coisaestn d'activité.

(1) A ttrie d'exemple, un salarié aanyt effectué au cruos de sa carrière dnas l'entreprise 20 années en régime 3 × 8 cntniou et 10 années en régime 3 × 8 dosinictnu a acquis un doit à ctessioan anticipée d'activité de 33 mios (25 mois, siot 20 ans × 1,25 mois/an, au trite de la période 3 × 8 ctnionu puls 8 mois, siot 10 ans × 0,8 mois/an, au tirte de la période 3 × 8 discontinu), driot qu'il puet eexercr suos réserve que seinot vérifiées par aiulrls teuots les dsotiinsiops du présent article.

TITRE V : Formalités et date de prise d'effet communication de l'accord

Article 1118 - Procédures d'opposition et de demande d'extension

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Conformément aux ditnsspoiios du cdoe du travail, le présent arcrod srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des oiinnngstaaors slaceiydns représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui drvea être effectuée par lertte recommandée aevc aivs de réception adressée aux fédérations ou oaiotnrisgs sanyldceis anyat participé à la négociation, déclencherà l'ouverture du délai d'exercice du dirot d'opposition.

b) Conformément aux dootsipsinis du cdoe du travail, le ttexe du présent arcrod srea déposé par l'UFIP auprès des sreeivcs du misrtine chargé du taavril et au secrétariat-greffe du cosniel de prud'hommes de Paris.

c) Conformément aux dnpitisooss du cdoe du travail, les prtaiis segarniatis dnndaomret au mniitrs chargé du travial de rredne ogabliteoirs les dioisiosntps du présent accord.

Article 1119 - Normativité et date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Les paeirts sieaigntras cnneivenont qu'il ne prroua être dérogé aux obltogniias du présent aorccd par accrod de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce denirer est puls favorable.

b) Le présent aorccd etenrra en veguuir le linmdaen de la picaibuotln de l'arrêté d'extension.

Article 1120 - Diffusion et communication de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

Les emureolpys asorensurt la dofifuisn de l'accord à l'ensemble du pnsornel de la branche. Ils en aesursnt la présentation aux iennctas représentatives du pnsroeel lros de son entrée en

vigueur.

Chapitre XII : Couverture prévoyance. – Décès. – Invalidité. – Incapacité

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

Ce chpatire de la cnitnoevn cvetclolie nnaiotlae de l'industrie du pétrole rnreepd les termes des alteircs 1er à 7 de l'accord de bnhacre du 4 décembre 2014 ptoant sur la cevrtooure prévoyance, étendu par arrêté du 2 nbmorvee 2015.

Article 1201 - Décès

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) L'employeur met en pacle une covrruteue décès au bénéfice des salariés.

b) Cttee cruvueotre puet être opérée :

- siot par le baiis d'un régime unique, aallpcpbie uniformément à l'ensemble des salariés ;

- siot par le biias d'un régime à ooinpts dnas leuqel cquhae salarié dsoispe d'un lrbie coihx etrne les onpoits proposées dès lros qu'elles snot cmpabletios aevc sa sattioiun de famille.

c) Dnas le cas du régime uqunie :

- le caatpil décès ne puet être inférieur à 9 mios de sailare burt plafonné à la tahcrne C ; ce ctaipal mimiunm est porté à 12 mios dnas le cas où aucnue rtene n'est due aux aantys doit du salarié du fiat de ce sritsine ;

- une rnete éducation est oioelabrntgmeit prévue au bénéfice des eatnfnfs âgés de monis de 18 ans à chgare du salarié, et âgés de minos de 26 ans en cas de puuosirte des études.

d) Dnas le cas du régime à options, duex ointops au miiunmm snot proposées au coihx du salarié, répondant aux caractéristiques siaetvns :

- la première opotin cromtpoe un ctpaial décès au mnios égal à 24 mios de slariae burt plafonné à la tnhcare C ;

- la deuxième opoitrn cpmtrooe un caipatl décès au mnios égal à 12 mios de sraalie burt plafonné à la tanrhce C et une rntee éducation au bénéfice des eantfnfs âgés de moins de 18 ans à cghare du salarié, et âgés de moins de 26 ans en cas de potusuire des études.

e) Dnas le cas où le salarié a à sa cahrgé à la dtae du décès un efantt roecnnu handicapé par les autorités pueqbuils compétentes, le ctaaipl décès mentionné aux alinéas précédents du présent aticlr est majoré de 6 mios de sliiare quel que siot l'âge de l'enfant reconou handicapé, suaf si l'entreprise a mis en pcale une rtene viagère puor l'enfant handicapé.

f) Il est recommandé à l'employeur de mrette en pclae une gatnirae « dluboe eefft » en cas de décès simultané ou postérieur du soecnd preant ; cttee gaatnre prévoit le vrmeesnet d'un citapal à chuqae eanfnt à chgrae à la dtae du décès du sonecd parent, dnas la mserue où cet efantt était à charge du salarié à la dtae de son décès ; cette gtniaare est msie en pacle selon des modalités définies au nevaiu de

l'entreprise, nmetmonat puor ce qui ccennore les coindintos d'âge et de sttuioain de fmlaile du scoed pearnt et des entfnas bénéficiaires.

Article 1202 - Incapacité temporaire

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) Lros d'une période d'incapacité temporaire, qullee qu'en siot la cause, puor les salariés bénéficiant du mtniiean de slariae prévu par l'article 515 de la présente cvonoeintn collective, à l'issue de la période d'indemnisation crevutoe par l'article 515, le salarié bénéficie d'une gjaarnte de rssoeuecrs égale à 50 % des apoitenpmntes mnuesles visés à l'article 515 f, plafonnés à la tnhcrae C ; cette grntaiae est déterminée suos déduction des indemnités journalières de la sécurité socliae ainsi que des indemnités versées au trite de tuot arute régime de prévoyance.

b) Le vmeseernt de la gratnaie de reseruosc visée à l'alinéa précédent prned fin lrsquoee les indemnités journalières de la sécurité siacole cseenst d'être versées.

c) Puor les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté et ne bénéficiant pas du menitain de slaaire prévu à l'article 515, la gntriaae de rucsoesers définie au présent atrlcie srea versée à l'issue d'une période de fnrschiae de 6 mois, suos déduction des indemnités journalières de la sécurité socliae ainsi que des indemnités versées au titre de tuot autre régime de prévoyance.

d) Lros d'un arrêt de travail, l'employeur veillera, sloen les possibilités, à mterte en pacle une sgoubroitn dnas les diorts du salarié puor la petepircon des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 1203 - Invalidité

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) Le salarié ponvuat jufeitizr de 1 année de traavil efctieff dnas l'entreprise au piemerr juor de l'arrêt de tiaarvl csaue de l'invalidité perçoit une retne d'invalidité puor une durée caodepsrrontt à cllee des psattoeinrs versées par la sécurité salcoie puor invalidité ou incapacité peenmttrae et au puls trad jusqu'à la dtae de liqdtiaouin de la pioensn vsllsieiee sécurité sicloae du salarié.

b) En cas d'accident du tariavl ou de miladae professionnelle, la rntee prévue à l'alinéa précédent est accordée snas tnier cmtpoe du délai de 1 an ci-dessus spécifié.

c) Le tuax de la rente visée à l'alinéa a ci-dessus est fcoontin de la catégorie d'invalidité roenucne par la sécurité sociale, sleon le barème suinavt :

- 1re catégorie : 45 % ;

- 2e et 3e catégories : 70 %,

taux exprimés en pgrteocaune du sraiale burt plafonné à la trahcne C, suos déduction des patosetnirs versées par la sécurité sociale, hros tircee personne, asini que des indemnités versées au trite de tuot autre régime de prévoyance.

Article 1204 - Portabilité

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) En cas de rruupte du cnrtoat de tivraal ouvanrt dorit à une période de chômage indemnisée, le salarié bénéficie du metnaiin de sa cuvrrutoee prévoyance dnas les cdinnotois prévues par la loi.

b) L'employeur irmnoe le salarié de ce dirot à portabilité lros de la ruutrppe de son ctnoart de tviaral ; il silange le matiieen des

gnaeatirs dnas le cticeifart de travail, iomrnfe l'organisme asuruser de la cisesaotn du contrat de tavairl et iunidqe au salarié les démarches éventuelles à amlicopcr auprès de l'organisme aseusrur puor mttree en ?uvre la portabilité.

Article 1205 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) L'employeur puet aoivr rrouces à un onamgrise ausuesrr puor le vnseemret de tuot ou pairte des poetinatrs définies au présent chapitre.

b) En ce cas, il puet être instauré une cioaosttin du salarié au régime exrtnee de prévoyance mis en place, étant précisé que la csitoaotn elymouper srea au mmuniim égale à 50 % de la ctotaisoin totale.

c) En cas de ruceors à un osirnamge assureur, l'employeur présente périodiquement aux icseantns représentatives du prnonseel qui en fnot la demande, dnas les cdoontinis prévues par le cdoe du travail, des éléments d'information sur la msie en ?uvre du canortt cnoclu aevc l'organisme assureur, et nanmteot sur les différentes prvoioiss constituées par cet ominagsre dnas le cadre de l'exécution du contrat.

Article 1206 - Normativité. - Date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) Les praetis sigraiteans cnienvneont qu'il ne porrua être dérogé aux oibilagotns du présent acrocd par acorcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce drenier est puls favorable.

b) Le présent accord erntrea en vugiuier le leiaendmn de la pliautcobin de l'arrêté d'extension.

Article 1207 - Diffusion et communication

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

Les eerlpyomus ansourret la difiousfn de l'accord à l'ensemble du pnonreesl de la branche. Ils en ausnerst la présentation aux isetcnans représentatives du psnrenoel lros de son entrée en vigueur.

Chapitre XIII : Formation professionnelle

Article 1301 - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Par la snritaage de l'ANI du 7 jvniaer 2009 sur « le développement de la fmirtaoon tuot au lnog de la vie professionnelle, la psrltiifnnaseoosioan et la sécurisation des prroucas pseoeonsrflnis », l'ensemble des ogstiinnroaas siynealcds représentatives des eerulpymos et des salariés a vlouu :

1. Améliorer la lisibilité des dfoissiiits de ftioarmon pfsenelnlorisoe isuss de l'ANI du 5 décembre 2003 et de sa loi de tstoisonirpan du 4 mai 2004 rveilate à la foiarrotn plooefnrenslsie tuot au lnog de la vie ;

2. Sepiiimlfr lreus modalités de msie en ?uvre ;

3. Reefocnrn le dgioaule saciol dnas le dniomae de la fotrimoan posriosnlefenle ;

4. Reconstruire la continuité des politiques de formation et d'emploi ;

5. Développer une logique de pôles 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 engagé les pouvoirs publics 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 conjoncturelles et législatives précitées, les partenaires sociaux de la branche pétrole, réunis en CNPE 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, déposées 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 plénière d'ouverture.

e) Par la signature de l'ANI du 14 décembre 2013 « relative à la formation professionnelle », les partenaires sociaux 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 préalable « pour tous les salariés dans tous les secteurs » ;

3. Engager la coopération 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 fonds commun de formation ;

5. Passer d'une logique de dépenses de formation contrôlées 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 CANEOPF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du COC (comité ordoctores et certifications), ainsi qu'au plan régional par la création des COPERAF (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 engagé les pouvoirs publics de l'ANI du 14 décembre 2013, en mettant en œuvre le compte personnel de formation, l'entretien préalable et en rénovant le dispositif de formation de la formation professionnelle.

g) Compte tenu de ces nouvelles évolutions conjoncturelles et législatives, les partenaires sociaux de la branche pétrole, qui avaient précédé leur négociation lors de la réunion paritaire du 7 mars 2013, ont ripers la négociation le 10 octobre 2014, afin de parvenir à un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle intégrant les évolutions récentes de l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

Article 1302 - Introduction et dispositions générales

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 des compétences et de son évolution professionnelle ; elle favorise et vise à accroître ses compétences tout au long de sa carrière ; elle contribue à son maintien dans l'emploi, à son accès aux niveaux élevés de qualification 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 assailli 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 disposition de chaque salarié les formations et les moyens nécessaires à l'orientation de ses choix de formation, notamment à l'occasion de l'entretien préalable ;

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 proposés ; l'employeur veille à ce que chaque salarié reçoive la formation nécessaire à son évolution professionnelle ;

4. La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à reconstruire 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. L'employeur prend en compte les aspects de formation ; il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste mettant en œuvre ses connaissances et compétences (1) adaptés par la formation initiale et/ou par la formation professionnelle continue (2) ;

6. L'employeur assure au salarié un 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 moyens ;

7. L'employeur, lorsqu'il met en œuvre des actions de formation par 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 met à disposition 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 mémorisées et inscrites au plan de formation dès lors qu'elles en relèvent ; elles font l'objet d'un processus d'évaluation globale à l'issue des actions de formation.

b) Le présent accord définit les obligations des entreprises 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 puisse 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 de chaque salarié de suivre les actions de formation professionnelle adaptées à ses besoins et propres 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,

OCA de branche, atruacs de la fmiortoan professionnelle.

g) L'employeur s'engage à aescosir étroitement les iatesncs représentatives du prensnoel à la msie en ?uvre du présent accord, anisi qu'à ses cnoitidons de sviui et à l'atteinte de ses objectifs.

h) Les dooiisipnsts du présent acocrd relèvent d'une volonté d'amélioration cuntinoe des politiques, des dpftsoiiiiis et des aticnos de ftorioamn psoensllnrefoe dnót denoivt bénéficiér les salariés de l'industrie pétrolière ; ctete démarche de développement de la formaotin plseiennsrofole diot dnoc se prirsuvoue au-delà de la cscooinun de ctete négociation, en nparent nmomatet en cotpme les évolutions des métiers et des elmiops de l'industrie pétrolière ainsi que les ariaspniois des salariés en tmrees de développement prssenefiool et personnel.

(1) *Le tmere « compétence » utilisé par ernitdos dnas ce ttexe est défini cmome siut par le gorsasile de la csiomiomsn nionaatle de la coicaitftiren pnolfioreelnsse : « Capacité à cbmeionr un ensebmle de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité ; ... a turoujos une finalité pllesofsnnnerioe ; le résultat de sa msie en ?uvre est évaluable dnas un cettnoxe donné » ; la compétence est dnoc une donnée otibcejve et mer slabue ; le même grasoilse établit d'ailleurs un lein dciret etnre la compétence et la qialacioiutfn (dont le caractère otbceijf n'est pas contesté), puisqu'il définit cette dernière comme la « raecssannnioce silcoae de la maîtrise des soivars et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de traiavl ».*

(2) *Cf. également art. 804 de la CCNIP, « Rnncaisoaesnce des aiaucs de foamitorn ».*

Titre Ier : État des lieux de la formation professionnelle dans la branche Pétrole

Article 1303 - Sources de l'état des lieux
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Durant la négociation du présent accord, tiors dcuomntes ont pmries d'établir l'état des liuex de la foamrtoin ploslisnrefonee dnas la bcnahre pétrole :

1. L'enquête UIFP sur les déclarations 2483 puor 2014, rvuee lros de la CNPE du 18 juin 2015 ;

2. L'enquête UIFP sur la ftioomran en atnalcnere au 30 juin 2015, reuve lros de la CNPE du 17 smbeepre 2015 ;

3. Une présentation de l'OPCA DFEI sur la faitmoron pnnfesolesoirle dnas la branche en 2014, revue en comité de sictoen prlseiseonlfne de l'OPCA DFEI ansii que lros de la CNPE du 12 mras 2015.

Il rrsost de ces dnmoceuts (1) les csttanos décrits ci-après.

(1) *Sleus les dmtoncues 1 et 2 ont été exploités dnas les catonts présentés ci-après ; le dueocmnt 3, diffusé aeeleunnlnmt par DEFI, cnentoit des eenieemntgnss détaillés sur les sueles actoins de fmatrioon financées par DFEI : DIF, coantrt et période de professionnalisaton, fionntocs tutorales, paln de ftoamiron (sur veetenrmss vaterniloos puor les etiepenrsrs de puls de 10 salariés).*

Article 1304 - Statistiques de la formation professionnelle dans la branche en 2014
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Durant l'année 2014, sur un efecitf fin d'année de 17 810 salariés (1) :

1. 68,4 % des salariés snot pitras en fmotorain au minos une fios danurt l'année (67,0 % des hmooes ; 72,4 % des femmes) ;

2. Snot piarts en fiomorain 71,3 % des salariés du collège employés/ouvriers, 67,9 % des salariés du collège tienchncies et atnegrs de maîtrise et 70,9 % des salariés du collège

ingénieurs et cedars ;

3. Les dépenses de fiotaormn fnescamilet pseris en cmotpe au rgaerd de l'obligation légale de l'employeur (1,6 % de la mssae salariale) se snot élevées à 4,8 % de la masse salariae ;

4. Chaque sigraatie de la frotoaimn poolnsfenerisle a reçu en mneyone 42,4 heerus de froioamtn ;

5. 346 salariés, siot 1,9 % de l'effectif, ont bénéficié d'une période de professionnalisaton, d'une durée myneone de 161 heerus ;

6. 796 salariés, siot 4,5 % de l'effectif, ont bénéficié d'une frtmooian sur DIF, d'une durée mnonyee de 20 hreeus ; au 31 décembre 2014, l'encours moeyn par salarié d'heures de DIF aeiqcsus et rtsaent à utiseilr était de 102 heures.

(1) *Enquête UIFP sur la foirmaotn plelsierfnoonse dnas la barchne en 2014, prntaot sur les epirresntes svateinus : Antargaz, ENI France, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Primagaz, Shell, TIGF, Total, Trpail ; cttee enquête est établie sur la bsae des données cnnutoees dnas la déclaration ficlslae aunnlele 2483.*

Article 1305 - Statistiques de la formation en alternance dans la branche au 30 juin 2015
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Au 30 juin 2015, puor ce qui coecrnne la fomrotain en aennacltre (1) :

1. Le nrmobe de sgraeitas annttelars s'élevait à 594, siot 3,4 % de l'effectif CDI, répartis etnre les cnarotts d'apprentissage (255, siot 43 %) et les cantotrs de psfoisoastrinoieanln (339, siot 57 %) ;

2. En tmeers de durée, 44 % des ctarotns d'apprentissage en corus et 25 % des ctatotns de poersfilnstnoosaaain en cours aeianvt une durée égale ou supérieure à 18 mios ;

3. La répartition par nvaieu (2) de diplôme ou trtie visé était la sniutave : 52 % au nivaieu 1, 16 % au nvaieu 2, 21 % au nivaieu 3 et 11 % au neaivu 4.

(1) *Enquête UIFP sur la foormian en aaecrnlnlte dnas la bacnrhe au 30 juin 2015, parnott sur les etprinesers mentionnées dnas la ntoe précédente.*

(2) *Selon la nclretounmae ninltaoae en vegiuur : neivau 1 : école d'ingénieur, école de commerce, metasr 2 ; nivaieu 2 : licence, mtesar 1 ; nveiau 3 : BTS/DUT ; nveiau 4 : bac professionnel, bveert opérateur.*

Titre II : Objectifs et publics de la formation professionnelle de branche - catégories d'actions de formation professionnelle et leurs critères de qualité

Article 1306 - Objectifs de la formation professionnelle de branche
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Afin que la fomitoarn peoneifrlnsse cnocuore efciemfeact à l'activité et à l'emploi dnas la branche, aifn qu'elle aursse l'épanouissement poensnirseol invediidul des salariés, et aifn que, de manière puls générale, elle arsuse la sécurisaton des parcorus professionnels, les oifcbtejs de la foormitan pslefoesronnie de bnchare snot les siutavns :

1. Pvurooiomr le développement des connaissances, des compétences et des qcoufainialits des salariés, nécessaires au bon ececrixe des métiers des irnesutdis pétrolières ansii qu'à lreus évolutions ;

2. Auesrsr les fmotiaorns paremtetnt de maîtriser les évolutions des tcieglloenh et des oiinaonstagsr ;

3. Développer et favoriser des atouts de faitoutmn spécifiques pour prteemre aux salariés, et noentmamt aux salariés les mnios qualifiés, d'accéder à un nveaiu de qouifialtiacn supérieur ;

4. Arsuer l'égalité d'accès des salariés à la fmoriaton prnsfnoellesoie ;

5. Fieorasvr la mobilité pllforsinsenoe et porumovior les ancitots de foriaomtn petmtearnt aux salariés de psesar d'un métier à un autre de la bhcrane pétrole, en fionotcn de leurs atsrpaiinos ideldvnluieis et des postes dliebsopins dnas luer entreprise, sur la bsae des « plsaseerles et pocruars » définis par les tvraux de l'OPMOC-Pétrole ;

6. Faveisror les acoints de foorimatn ptemranett l'acquisition d'un diplôme, d'un tirtre à finalité poeslirfleonsne ou d'une cfiteiioacrtn psnsnlerleofioie fanaist l'objet d'un eetetgsrrenmt au RCNP ;

7. Foveisarr l'insertion ponrselnsleioe des jeunes, des ddaemuners d'emploi et des posesrens handicapées ;

8. Développer la vtldaaion des aiqucs de l'expérience (VAE), aifn de prrtetee aux salariés l'acquisition en cruos de carrière d'un diplôme, d'un tirtre ou d'une cceaioifrttin pefrselnlounise ;

9. Asusrer les cnnoseiaacnss des prncipies et oltuis de geiston nécessaires aux salariés exerçant ou appelés à ercxer des responsabilités d'encadrement ;

10. Frmoer les salariés exerçant ou appelés à ercxer des anotics de tautrot à la doimisenn pédagogique de cette mission, et luer ausresr les cscenaiansso pédagogiques nécessaires.

Article 1307 - Publics de la formation professionnelle de la branche

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les piartes saretiginas définissent par le présent accrd les pucilbs aquexus snot destinés, au sien de la branche, les différents dpifssioits de la ftiarmoon pflnoeinlerosse qui fnot l'objet des différents triets de l'accord.

b) Resciansonnat que l'ensemble des salariés de la bnrhce diot pienenlmet bénéficiere de la fraomiotn prolisfnnseloeo tuot au lnog de la vie, les pireats sngartiieas rncanemmdoet au etireenrps de la brahnce de considérer aevc une antoteitn particulière les bonises de foortiamn des pucilbs suivants, snas que l'ordre de présentation de cttee lstie détermine des nvaeux de priorité dntistcis :

1. Les salariés racnteronnt des difficultés d'adaptation à luer epmloi ;

2. Les salariés dnnot la qiooaauctfin est infnssuiate au ragerd de l'évolution des tclngohoeois et des oaignrtisaons ;

3. Les deednarmus d'emploi ;

4. Les jeunes ;

5. Les seniors, nommatent à ptirar de 45 ans ou de 20 ans d'ancienneté, pour prtrmreee un bon déroulement de la sdocene moitié de luer carrière ;

6. Les salariés exposés à un ou peulruiss ftearcus de pénibilité, nntmaoemt dnas le crdae des aoincts de ftormoain ooevtrus par l'utilisation de luer cmtpoe pneonresl de prévention de la pénibilité (C3P) ;

7. Les salariés rcoenuns tlirvulraeas handicapés ;

8. Les salariés déclarés ipteans à luer elpomi par la médecine du traaiivl ;

9. Les salariés aaynt inetoprrmu ou aménagé luer activité, nnemotmat à la situe d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une lounge maadlie ;

10. Les salariés aaynt intpomerru ou aménagé luer activité du fiat de l'exercice d'un mndaat saidcnyl ou électif ;

11. Les salariés snas qcitilofuiaaannouucee par un diplôme, un tirtre ou une cietrfcoatiin professionnelle.

Article 1308 - Catégories d'actions de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les anotcis de ftoaoimrn pllfesninosoere pnvueet être décomposées, conformément au cdoe du travail, selon les pcranalpiis catégories sunetvias :

1. Aniotcs de préparation à la vie pnlfnsleerisooe ;

2. Actnois d'acquisition, d'entretien ou de pnrttoefmnceinet des cnenosscanias ;

3. Anitcos d'adaptation et de développement des compétences ;

4. Atnicos de poriotomn pselerlofionsne ;

5. Aicoitns de proimoton de l'égalité pnlorfosneilsee ernte les femems et les hemoms ;

6. Anitcos de prévention vsaint à préparer les salariés à une motaiutn d'activité ;

7. Aonitcs de coenirovsn ;

8. Ancoits ptteaemrnt de réaliser un bilan de compétences ;

9. Atnocis petmnrtaet de réaliser une VAE.

Article 1309 - Critères de qualité des actions de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Conformément au cdoe du travail, les aoincts de fotmorian psaeollnsefrine doevint répondre aux critères de qualité saivutns :

1. Iaeiidfticotnn précise des obfijtecs de l'action de fmrioaton ;

2. Aaitaoptdn de l'action de fitoaromn au pilbuc formé ;

3. Aaptdoaitn aux sreiaqtias des dftispiisos d'accueil, de sivui pédagogique et d'évaluation de l'action de farimtoon ;

4. Adéquation à l'action de formitoan des mnyoes pédagogiques, tcqieunhs et d'encadrement ;

5. Qtfiioacaaliun poeelselnnoife et faiomtron conunite des peonlnrssh chargés de condurie l'action de ftamrooin ;

6. Condinoits d'information du pbluic sur l'action de formation, sur ses modalités et délais d'accès, et sur les résultats onbeuts ;

7. Pirse en cmptote des appréciations sur l'action de ftiraomon rdneeus par les stagiaires.

b) A cmpeotr du 1er jieavn 2017, conformément au cdoe du travail, dnas une démarche d'amélioration cniouute de la ctroiaiecfctin de la qualité des aioncts de frmtooian professionnelle, les oeinargsms farnunices tles que les OPCA, ansii que le CEFNOP (Conseil nonaaitl de l'emploi, de la forotiamn et de l'orientation professionnelle) mtentrot à diotopisn des eietpnserrrs et du pbiulc les liests des pteiarstrteas de foatoimrn rslmnspeat les critères de qualité définis ci-dessus.

Titre III : Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières OPMOC

Article 1310 - Présentation générale de l'OPMOC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 des métiers et des qualifications (OPMQ).

b) Cet observatoire sera désormais dénommé « observatoire 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 critères des cahiers arrêtés par la CNPE de la branche, par un comité paritaire de pilotage (cf. ci-après) constitué au sein de la CPNE.

d) Les parties s'accordent que, dans son article 7.6, l'ANI du 5 décembre 2003 précité démande aux branches professionnelles de ceindre à luer CNPE le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de luer cmhap besoinnefosl en tnaet ctope nmnoetat des trvuaax réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CNPE en matière de priorités de formation posées en matière de priorités de formation, des instances 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.

Article 1311 - Missions de l'OPMQC. – Principes généraux
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Dans son article 11, l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle indique que l'OPMQC « a pour mission de collecter, d'analyser, de diffuser, de promouvoir et d'actualiser les données relatives à l'emploi, de l'offre et de la demande professionnelle. ».

b) L'observatoire est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tout au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper luer tmtaoraosnfin et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.

c) L'observatoire a pour mission d'acquies et de développer une veille des métiers et des qualifications de la branche.

d) A ces fins, l'observatoire a pour mission :

Article 1312 - Première mission de l'OPMQC : la nomenclature, la cartographie, les fiches métiers et l'analyse prospective des métiers de la branche

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'observatoire a pour mission de décrire les métiers et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers spécifiques 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 qualitative de ces métiers selon différents axes d'analyse (sexe, âge, région, collège, régime de travail), en pronostiquant chacun des salariés de la branche sur un et un seul des métiers de la nomenclature, à savoir son métier usuel ou à défaut dynamique ;

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 professionnelles souhaitées, et éventuellement les conditions particulières d'exercice (travail posté, astreinte, déplacements fréquents...).

c) L'observatoire assure son rôle principal en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il

veille et analyse périodiquement les évolutions, 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 contribuer à déterminer les filières et les professionnels pouvant bénéficier d'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 constitue 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 professionnelle 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 certifications de qualification professionnelle (CQP) et les certifications de qualification professionnelle (CQP-I).

Article 1313 - Deuxième mission de l'OPMQC : la collecte d'informations

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Pour assurer sa démarche prospective, l'observatoire a un rôle de veille prospective sur les activités de la branche ; à cette fin, l'observatoire :

1. Recueille des informations relatives à la branche et travaille auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, DARES...);

2. Recueille les données relatives 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 CNPE et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;

3. Réalise des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper lues évolutions.

Article 1314 - Troisième mission de l'OPMQC : la communication

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'observatoire a pour mission de ses travaux à la CNPE et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle des entreprises, les institutions représentatives du personnel - notamment les commissions paritaires 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 COPAENF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmet aux CEOPRAF (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 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 reconversion...) pour luer luer 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.

Article 1315 - Comité paritaire de pilotage (CPP) de l'OPMQC

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est constitué au sien de la CNPE 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 implique les financements suivants :

1. Définition du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire, sur la base des orientations arrêtées par la CNPE ;

2. Élaboration du calendrier des travaux des études décidées par la CNPE et choix éventuel du prestataire extérieur, au besoin sur la base d'un appel d'offres conduit par le secrétaire adjoint de l'observatoire ;

3. Préalimentation des résultats des études en vue de leur examen par la CNPE ;

4. Présentation à la CNPE de recommandations à adopter à l'issue des études ainsi que d'un plan de communication des résultats des études auprès des entreprises.

Article 1316 - Secrétariat administratif de l'OPMOC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

L'UFIP assure le secrétariat administratif et la gestion administrative de l'observatoire.

Article 1317 - Groupe technique paritaire (GTPa) de l'OPMOC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 études traitées, 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 prioritaires décidés par l'observatoire, à travers les délibérations de la CNPE 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.

Article 1318 - Gestion de l'OPMOC et exécution des études
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel :

- à des personnes des entreprises de la branche ;

- à des consultants et experts extérieurs, en fonction des besoins étudiés.

b) Le secrétaire adjoint 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.

Article 1319 - Financement de l'OPMOC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, l'observatoire est financé par prélèvement sur le versement de la cotisation patronale par l'OPCA de branche auprès des entreprises de la branche.

b) Le secrétaire adjoint 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 soumis 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 branche de la branche Pétrole étant un OPCA interprofessionnel (1), l'observatoire des industries pétrolières examine le cas échéant les actions de promotion qui pourraient être envisagées entre les entreprises de toutes les branches de l'OPCA ou de certaines de ces branches, avec pour objectif de développer les moyens des associations concernées, par le biais d'une mutualisation.

(1) Il s'agit de l'OPCA DFEI à la date de signature du présent accord ; DFEI regroupe les branches chimie, pétrole, pharmacie et plasturgie.

Titre IV : Entretien professionnel et conseil en évolution professionnelle CEP

Article 1320 - Entretien professionnel. – Principes généraux
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 personnalisé 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 personnalisé est réalisé dans les conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut par le chef d'entreprise, en respectant les principes suivants :

1. L'entretien personnalisé a pour finalité de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses attentes et en fonction de la structure de l'entreprise ;

2. L'entretien personnalisé est distinct de l'entretien d'évaluation : il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ;

3. L'entretien personnalisé 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 conseiller technique, interne ou externe, acteur de la formation professionnelle ;

4. Conformément à la loi, et dans les conditions qu'elle prévoit, l'entretien personnalisé 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 social ;

5. L'entretien personnalisé 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 dossier d'orientation, de formation et de compétences ;

6. Les données et souhaits exprimés par le salarié durant son entretien personnel sont traités dans le document mentionné à l'alinéa précédent ; ils font l'objet d'une réponse motivée de l'employeur ;

7. L'OPMOC Pétrole élaborera, sous réserve de l'accord de la

CNPE et en l'isoan avec l'OPCA DEFI, un srouppt et un guide pour l'entretien pesnoienorfl qui snieot adaptés aux bionses des salariés et des eenpirrsts de la bcnrhae ; l'utilisation de ce srouppt et de ce guide par l'employeur est recommandée aux esitpernes ne dnasiopt pas déjà de tles otuels ;

8. Une ciope de ce dmcoeuant est tsnsamrie aux sivrcees rceusores haumens pour eioapxlottin ; s'il en fiat la demande, le salarié est reçu par les sceervis reusreoscs heuminas à ce sujet.

Article 1321 - Entretien professionnel. – Modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'employeur s'assure que le rbelssopagne de l'entretien prneseiosnfol dipose de touets les intnoroifmas nécessaires à l'élaboration du pojret pnseosirnfel du salarié, nntmemoat en matière de dotsiifisps de fortoaimn et d'évolutions prévisibles des emoilps de l'entreprise et des compétences qu'ils requièrent.

b) Au cuors de l'entretien psrnsnooifeel snot abordés nantoemnt les pnoits sinavuts :

1. Les mnyoes d'information mis en palce par l'employeur (accès intranet, courriers, brochures...) pour ifnoemrr le salarié sur les doisipsfirts raleifts à l'orientation et à la fmtoaron tuot au lnog de sa vie psolfsneinleroe : enieittrn professionnel, paln de formation, CPF, professionnalisation, VAE, CIF, blain de compétences... ;

2. L'identification des ocibfjtes de painsosnliifoetsaorn qui pairueont être définis au bénéfice du salarié pour lui petmerre d'améliorer ses compétences, de rcfceoenrr sa qaiculaifoitn et d'évoluer pfenelmlrlnesnseooit ;

3. L'identification du (ou des) dispositif(s) de ftioamrn et/ou d'accompagnement/tutorat aulueqxs il puirarot être fiat apepl en fcotoinn des obcjetfjis rtneeus ;

4. Les iiaievnttis du salarié pour l'utilisation de son CPF ;

5. Les coiodtnins de réalisation de la fiaomortn nmtnmeaot au ragerd du tpmes de tiavral et, dnas ce cas, les eneatmggens réciproques qui en découlent ;

6. Le bilan/suivi des aoitncs de foariomtn posleennlisorfe svuiies par le salarié dpeius le dreeinr erietnten prnesfioneosl ;

7. La possibilité pour le salarié de rioeurcr tuot au lnog de sa vie professionnelle, dnas les cnotiidnos définies par le cdoe du travail, à un cnsieol en évolution pisrsnnelloeufe (CEP), aifn de fsorvaer l'évolution et la sécurisation de son procarus professionnel, anisi que d'accompagner ses ptrjoes d'évolution professionnelle.

c) Anavt la tuene de l'entretien, l'employeur fiunrot au salarié le blain des anctios de fimooatrn perenliosnsofle sivieus par le salarié depuis le dinreer etnierten professionnel, ou lui dnone accès à ces informations, par expmlee sur un système ienrnat d'entreprise ; le salarié dispose, sur son tpmes de travail, du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

d) Cquhae erenisrpte définit et met en ?uvre des modalités d'enregistrement des ppinaicrux pinots abordés daurnt l'entretien professionnel.

e) L'entreprise fnoruit aux intncases représentatives du penrneosl des iafimornonts sur le tuax de réalisation des enrntties professionnels.

f) Conformément au cdoe du travail, une fios tuos les six ans, l'entretien pieneoossnrl fiat un état des lieux récapitulatif du procarus pfoinreneoss du salarié ; cet état des lieux, établi sur un demoucnt dnnot une ciope est rismee au salarié, pemret de vérifier que le salarié, au crous des six dernières années, a bénéficié des etntreeins peflnnoersosis prévus par la loi ; cet état des liuex permet également d'apprécier si le salarié, au crous des six dernières années :

1. A suvii au mnios une aotcin de fmoaitron ;

2. A aiciqs des éléments de cietctaoiifn par la farotiomn ou par la VAE ;

3. A bénéficié d'une pseorrigosn saillarae ou plerofnsseionle : ne snot pas pseris en cptmoe dnas cet état des lieux les proniogerss saralealis stnuviaes :

- l'impact d'une aoinagmuettn des mmniia ceioltnnnoevns sur la rémunération des salariés payés à htateur du mimnium cnveneoinontl caosrndperont à luer catifissolacin ;

- le gessenlmit anuel de la prmie d'ancienneté.

Dans les eirtnerpess d'au mnios 50 salariés, lorsque, au corus des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des erittenens prssoioiefnnoes et d'au moins duex des toris atures meruess susmentionnées, son CPF est abondé dnas les coniidtos prévues par la loi.

Article 1322 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Piripcnes généraux et obeijftcs du CEP

1. Le CEP a été créé par la loi du 14 jiuin 2013 rtiaevle à la sécurisation de l'emploi et précisé par la loi du 5 mras 2014 rvitlaee à la ftoirmaon professionnelle.

2. Le CEP contsuite un posceurss d'appui à tuot aitcf pour fiare le pinot sur sa sttiuaion pnrlrfoeniesoe et, le cas échéant, élaborer et faoesirmlr un pjreot d'évolution pfeernsllonsioe qelule qu'en snot la nartue (insertion professionnelle, mobilité iennrte ou externe, reconversion, rsipree ou création d'activité...).

3. Le CEP contribue, tuot au lnog de la vie avtice de la personne, à améliorer sa capacité à firae ses chiox psfierleoonnss et à évoluer professionnellement, nmotmaent par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qiilauncaifos professionnelles.

4. Le CEP est délivré à l'initiative de la poensre ; pour les salariés, il puet s'articuler avec le cenontu des enrreeits pseionnelnofss dnnot ils ont bénéficié.

b) Iormtonafn des salariés

L'employeur ifronme les salariés de la possibilité de reiorucr au CEP.

c) Modalités d'accès au CEP

1. Le CEP pernd la fmroe d'une orffe de sicreevs gratuite, alsbecisce à tuot aitcf indépendamment de son âge, de son suceter d'activité, de son statut et de sa qualification.

2. Il est délivré par les « opérateurs CEP » niatouanx ou régionaux, à saovir :

(i) Les ormesgnais piatirreas agréés au tirtre de la geiostn du CIF (OPACIF) ;

(ii) L'association pour l'emploi des creads (APEC), pour les crdaes et les juenes diplômés à la rehrceche d'un pimereer emopli ;

(iii) Les miinsoss locales, pour les jeneus de 16 à 25 ans ;

(iv) Les CAP Emploi, pour les prsoneens en staotiuiin de hadnaicp ;

(v) Pôle epmloi ;

(vi) Les opérateurs régionaux du CEP, désignés par la région dnas le crade du sirvece puiblc régional de l'orientation (SPRO).

Le salarié proura treuovr sur le stie itnerent de ces différents organismes, ansii que sur le stie itneernt de l'OPCA DEFI, des iaifrnmnotos précisant les modalités d'accès au CEP.

d) L'offre de secevis du CEP

1. Cttee ofrfe de secviers est msie en ?uvre dnas le rpsectet des

pnicieps de sriecve public, giuernmettat et de manière neutre, c'est-à-dire en évitant ttoue apochpre ptiperricvsie mias plutôt en privilégiant la cuictocosorntn d'un poerjt pieonfrssoonel par le bénéficiaire et son référent, dnas le rsepect des aitrnopsias du bénéficiaire.

2. Puor le salarié, ctete orffe est délivrée en dheros de l'entreprise, dnas un easpce préservant son anonymat.

3. Cette orffe de sevirecs se scutturre aoutur de 3 navuix :

- aieucul individualisé ;

- le cas échéant, cnseiol personnalisé ;

- le cas échéant, accmaemnpngenot à la msie en ?uvre du perojt professionnel.

4. Les duex denrires niveaux dnoentt leiu à un sviui par un référent au sien de l'opérateur CEP, ainsi qu'à l'élaboration d'un decnumot de synthèse récapitulant la detoipcsrin du pejrot d'évolution professionnelle, de sa stratégie et de son paln d'action de msie en ?uvre.

Titre V : Dispositifs de formation professionnelle

Titre V A : Plan de formation

Article 1323 - Objectifs du plan de formation ; nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'entreprise prépare cuhqaie année, ou tuos les 3 ans si un aorccd d'entreprise le prévoit, un paln de fairomton destiné à l'ensemble de ses salariés.

b) Une ateniottn particulière est apportée, lros de la préparation du paln aennul de formation, aux salariés n'ayant pu bénéficier d'une aicotn de ftoimaron au titre du paln de foitaomrn au crous des 3 dernières années ; il est rappelé que ces salariés ferungit pmari les pibculs priirieaiorts de la période de peaaioitfssnosrliin (cf. ci-après).

c) Ce paln vsie à répondre aux oionltbgias de l'employeur en matière de faootrimn professionnelle, définies anisi par le cdoe du tvriaal : aursesr l'adaptation du salarié à son psote de travail, vileler au mniatein de la capacité du salarié à ouepccr un emploi, au regard nmoatment de l'évolution des emplois, des tlgneocoiehs et des organisations.

d) L'employeur puet également, dnas le cdrae du paln de formation, prpseoor des faotiromns qui ptneairpict au développement des compétences du salarié au snes de l'article L. 6321-8 du cdoe du tairval ; dnas ce cas l'employeur définit aevc le salarié, anvat son départ en formation, la ntruae des eeegngnmats auluexqs il sucirost dès lros que le salarié arua suivi aevc assiduité et succès la faomoitrn : cintnoiods d'accès prioritaire, dnas un délai de 1 an, à un eplomi dpsnloiibe crnoesoradnpt aux cincseaoanss acquises, aisini qu'à la cciitlasiasofn cpadnosentrort à cet eoplmi ; modalités de pirse en cmpute des efforts apimlcocs par le salarié.

Article 1324 - Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de plan de formation ; commission de la formation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Cahuqe année, dnas les ciontnodis définies par le cdoe du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi, le paormmrge puieunlral et les atconis de la fomatiorn psneoonrflfelise dnas l'entreprise.

b) Dnas le cadre de ces consultations, l'employeur frionut aux mrmebes du comité d'entreprise, trios snimeeas au mnois avant sa réunion, natnomett les ioitnrnafoms sinauvets :

1. Oentioiatrns de la fioortamn pefnnsiorlesole dnas l'entreprise tleles qu'elles résultent de la ctosiltaounn du comité d'entreprise ;

2. Résultats éventuels des négociations tlnnearies sur les priorités, les ojftibces et les mnoyes de la fortamion penoonslirlsfee ;

3. Bailn des atocnis du paln de fromaiton puor l'année antérieure et puor l'année en cours, carotmpnot la litse des aitrnocs de formation, des bainls de compétences et des VAE réalisés ;

4. Bilan, puor l'année antérieure et puor l'année en cours, des CIF, congés de bailn de compétences et congés de VAE accordés ;

5. Bilan, puor l'année antérieure et puor l'année en cours, des crtaonts et des périodes de ptfisoalroosiainnesn ansii que de la msie en ?uvre du CPF ;

6. Projet, puor l'année à venir, de paln de fomtaorin et des cnniitoods de msie en ?uvre du CPF asnii que des cotrtans et des périodes de pnioeaaioirlstfsnisn ;

7. Nmbroe des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

c) Dnas ces différents documents, l'employeur précise la nuarte des aoitncs de foamriton visées en diuginnatst :

1. Les acnotis d'adaptation du salarié au pstoe de travail, ou liées à l'évolution ou au mtianien dnas l'emploi dnas l'entreprise ;

2. Les aonicts de développement des compétences du salarié.

d) Dnas les etsrpieerns d'au mions 200 salariés, le comité d'entreprise ciosnttue une cissoomimn de la fiomotarn (1), chargée :

1. De préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de firotoman pifnosreoelsne ;

2. D'étudier les mneoyx pmreaettnt de fisvraoer l'expression et l'information des salariés sur ces thèmes ;

3. D'étudier les problèmes spécifiques ccearnonnt l'emploi et le tiraavl des jeneus et des handicapés.

(1) Sur la cmiimsoson de la formation, cf. également art. 847 à 850 de la CCNIP.

Titre V B : Compte personnel de formation CPF

Article 1325 - Suppression du DIF et l'utilisation des droits résiduels

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Le CPF s'est substitué au DIF au 1er jvianer 2015.

b) Les hueres de DIF aciesqs et non utilisées au 31 décembre 2014 pvneuet être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

c) Lorsqu'un salarié bénéficie duantrt cttee période d'une fmotroian dnas le carde de son CPF, les heerus aecuisqs et non utilisées au trtie du DIF snot mobilisées en piermer leiu et, le cas échéant, snot complétées par des hueres insrietcs sur le CPF dnas la lmitie d'un pfaolnd tatol de 150 heures.

Article 1326 - Principes et modalités de mise en œuvre du CPF
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Conformément aux dtisoposinis du cdoe du travail, un CPF est oeuvrt puor totue psenorne âgée d'au mions 16 ans en epolmi ou à la recehrce d'un eolmpi ; cet âge est ramené à 15 ans en cas de cucnloison d'un croantt d'apprentissage.

b) Le CPF est fermé lursqoe la posrnee est amidse à farie viloar l'ensemble de ses diotrs à la retraite.

c) Les heures de formation enregistrées sur le CPF du salarié acquiescées en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ;

d) Les heures enregistrées sur le CPF perçues à son transfert 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 accordant 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 déroulement de la formation, hormis dans les cas suivants, où l'accord ne porte que sur le calendrier :

1. Formation réalisée au titre des heures acquiescées 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. Formation liée à la validation des acquis de l'expérience ;

4. Cas prévus par l'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 celle-ci 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.

Article 1327 - Rémunération et conditions de mise en œuvre du CPF

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 cotisent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement 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 dans les cas, voire par le FFPSP (fonds professionnel 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 période travaillée en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

e) Les parties signataires du contrat de travail transmettent à l'employeur de prévoir dans le contrat de travail une clause au sens de l'article L. 1233-4 du code du travail ; le cas échéant, les salariés et les représentants du personnel seront informés par l'employeur de l'existence de cette clause.

Article 1328 - Alimentation du CPF ; durée de la formation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 partiel 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 particulières prévues par l'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 heures ouvrées 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 sursis d'exécution 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 enregistrées sur le CPF perçues à son transfert 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 enregistrées sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires pour assurer la finalité de cette formation. Ces heures complémentaires ne sont pas prises en compte pour le calcul des points mentionnés au présent article ; elles sont financées par l'OPCA de branche avec la contribution des employeurs 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 CNPE 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 s'applique pas en cas de congés prévus par le législateur en la matière et ne s'applique en cas de 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 licenciement du salarié s'avère inévitable ». De même, elle s'entend dans la limite de l'article 1326 f du présent accord.

4. Dans le cas où l'OPCA ne dispose pas des ressources suffisantes pour assurer les dépenses mentionnées aux deux alinéas précédents, les cotisations d'abondement pourront être versées en complément par le conseil d'administration de l'OPCA de branche, sur proposition du comité de site ou du conseil d'administration (CSP) de l'OPCA et après information de la CNPE ;

5. Par ailleurs, les périodes de chômage partiel 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 accordant à un service dématérialisé gratuit géré par la caisse des dépôts et consignations, dont également des informations sur les formations éligibles et sur les services 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.

Article 1329 - Actions de formation éligibles au titre du CPF
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'utilisation du CPF permet à chaque salarié de suivre des actions de formation relevant de l'une des catégories suivantes :

1. Fondamentales permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par le code du travail ;
2. Apprenant liées à la VAE, dans les conditions définies par le code du travail ;
3. Actions sanctionnées par une certification enregistrée dans le RCNP (répertoire national des certifications professionnelles) ou permettant d'obtenir une certification professionnelle, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Actions sanctionnées par un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou par un CPQI (certificat de qualification interbranches) ;
5. Actions sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CCNP (Commission nationale de l'emploi et de l'éducation) ; cet inventaire recense les certifications et habilitations conduisant à des compétences reconnues exercées en tant que professionnel.

b) Les actions mentionnées aux points 3, 4 et 5 ci-dessus peuvent en outre, pour être éligibles au CPF, relever d'une des catégories suivantes, les critères de sélection étant liés à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées :

1. Liste élaborée par la CNPE de la branche ;
2. Liste élaborée par le CAOEPNF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
3. Liste élaborée par le CAOPERF (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

Article 1330 - Financement par l'OPCA de branche des actions de formation réalisées dans le cadre du CPF
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les actions de formation réalisées dans le cadre du CPF peuvent être financées dans les conditions prévues par la loi citée par l'OPCA de branche ou 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 partie en charge financière des frais pédagogiques et des frais annexes par l'OPCA de branche peut faire l'objet d'un avenant défini par son conseil d'administration.

c) La rémunération des salariés en formation dans le cadre du CPF pendant leur temps de travail peut 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 RCNP ou reconnue dans les classifications de la CNCIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CPQI.

Article 1332 - Publics du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Conformément à l'objet du contrat de professionnalisation défini au précédent article ainsi qu'aux dispositions du code du travail, ce dispositif est destiné à être 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.

Article 1333 - Nature et durée du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Le contrat de professionnalisation permet de favoriser des formations générales, professionnelles et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les formations 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 condition que la qualification 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.

Article 1334 - Rémunération du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Sauf dispositions d'entreprise plus favorables, la rémunération des salariés d'un contrat de professionnalisation est fixée dans les conditions ci-après, en tenant le régime le plus favorable au salarié :

Titre V C : Contrat de professionnalisation

(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				
- 1 ^{re} année	55	65	65	70
- 2 ^e 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

Article 1335 - Durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 formations générales, professionnelles et techniques sont d'une durée maximale 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 sont déterminées en principe en fonction d'une part de la qualification visée et d'autre part de l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

Article 1336 - Désignation obligatoire d'un tuteur au titre du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur 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, utiliser lui-même le contrat s'il remplit les conditions susvisées.

c) Le tuteur a pour mission de :

1. Accueillir, aider, accompagner 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 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 exercer simultanément le contrat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 1337 - Financement des contrats de professionnalisation par l'OPCA de branche

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les coûts 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 formations générales, professionnelles et techniques (frais pédagogiques, rémunérations, salaires et cotisations sociales légales et conventionnelles, frais de transport et

d'hébergement, etc.)

c) Ces coûts horaires sont fixés, pour l'année en cours à la date des décisions 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 outillages lourds 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 certificat de qualification professionnelle 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 coûts horaires et cette durée maximale sont prorogés par tacite reconduction ; ils peuvent 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 cotisations 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 coûts horaires, cette durée maximale et ce plafond de financement, ainsi que les cotisations de branche en charge des cotisations de professionnalisation, peuvent être revus en pluriannuel par le conseil d'administration de l'OPCA.

Titre V D : Période de professionnalisation

Article 1338 - Objet de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 visant à favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou à un CQP ou à un CPQI ;

2. Actions de formation permettant l'accès au savoir de connaissances et de compétences défini par la législation ;

3. Actions de formation permettant l'accès à une qualification professionnelle à l'inventaire des compétences professionnelles existantes exercées en tant que professionnel.

Article 1339 - Publics de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les personnes éligibles en priorité aux périodes de planification sont les suivantes, dans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité différents :

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 confrontés 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 imputé 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 critères les moins élevés.

Article 1340 - Nature et durée de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) La période de planification sera prioritairement consacrée à l'acquisition de connaissances générales, professionnelles 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 planification sera, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

c) Cette durée minimale ne s'applique pas :

1. Aux personnes appartenant aux salariés de faible ancienneté ;

2. Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;

3. Aux formations sanctionnées par les cotisations instaurées à l'inventaire des compétences censées à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

d) Les actions de formation visent les nouvelles technologies d'information et de communication et mettent 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.

Article 1341 - Période de professionnalisation et parcours de formation individualisé

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Le recours à la période de planification est prioritairement destiné au 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 finance un parcours individualisé de formation pour le salarié ; ce parcours

peut intégrer les modalités de travail et de validation des connaissances.

Article 1342 - Période de professionnalisation et CPF

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les périodes de planification peuvent bénéficier du CPF dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 1343 - Désignation possible d'un tuteur au titre de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les dispositions relatives au tuteur obligatoire du contrat de professionnalisation, stipulées à l'article 5C-6 des présentes, s'appliquent à la période de planification dans le cadre d'un contrat à caractère facultatif.

Article 1344 - Financement des périodes de professionnalisation par l'OPCA de branche

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les périodes de planification 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 techniques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions salariales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.).

c) Pour l'année en cours à la date des présentes, ce forfait horaire est fixé à 10 ?.

d) Ces durées minimales et maximales auxquelles ce forfait horaire peut être prorogé par la partie responsable ; 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 cotisations 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 nommer 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 professionnelles se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou d'installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;

2. Les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, traitées à finalité professionnelle ou certifiées par l'organisme de formation de l'OPCA.

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, pourront être revus et complétés par le conseil d'administration de l'OPCA.

Article 1345 - Titre VI : Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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

puoovr bénéficier de ce dispositif, tuot salarié qui réalise en tuot ou ptraie en dohers du temps de tavaril un blain de compétences bénéficie d'une priorité de pirse en carghe par le dptisioisf du congé ieiudnivdl de frtiomaon (CIF), dnas le rpecest des critères définis par l'organisme gtionrinesae concerné.

c) Après 20 ans d'activité psllenirnfoose et, en tuot état de cause, à cpeotmr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son ittinaviie et suos réserve d'une ancienneté munimim de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences. La pisre en caghe financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la dadmnee du salarié, par le dtosisipf du CIF, dnas le rcepst des critères définis par l'organisme gtriinseanoe concerné.

d) Les aoincts de bilan de compétences ceibtrunnot à l'élaboration, par le salarié concerné, au myeon de l'analyse de ses compétences plfoeesilnorsnes et pesnrenloles asini que de ses apteduis et motivations, d'un pjreot pnsfnieresol et, le cas échéant, d'un pjoret de formation.

e) L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le ditposiisf du bilan de compétences.

Titre VII : Validation des acquis de l'expérience VAE

Article 1346 - Principes généraux de la VAE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

La VAE est une des modalités d'obtention d'une ctatirfcoeiin psefolornnleie (diplôme, titre, cciterfait de qtuioalciapn professionnelle). Elle cnuottsie à ce trite un des oltuis de la sécurisation des pcoraurs pfoiesneoslrs (1).

(1) Cf. ANI du 7 jvienar 2009 sur le développement de la fotiomran tuot au lnog de la vie professionnelle, la prosiesoainitanlfsn et la sécurisation des pcaours professionnels.

Article 1347 - Objectifs de la VAE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) La VAE peermt à cuhaqe salarié de fiare vaidelr au corus de sa vie psnllironeosefe les aicuqs de son expérience, nnematmot professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme, ttrie à finalité prsefnelolsnoie ou cecfariitt de qoiucliaafitn fuangirt sur une ltise établie par la CNPE de branche, enregistrés dnas le RNCP.

b) Dnas ce cadre, le salarié puet bénéficier d'un amegoamnecpnt dnas la préparation de son dsoeirs et de son eneertitn aevc le jruy en vue de la VAE, dnas les cndooitnis définies par le cdoe du travail.

c) Etant donné le caractère fmuateror des activités ponlerisseoenfls et aifn d'en reconnaître la veular qualifiante, tuot salarié diot pouiovr denademr le bénéfice de la VAE dès lros qu'il jtiufsie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée mimnaile d'activité de toris ans, en raorppt derict aevc le ctenonu de la ceiaiofftricin recherchée (1).

d) A l'issue d'un prrcoaus de VAE suivi aevc succès, l'employeur vielle à exnmaeir la possibilité de poeprsor au salarié un eoplmi dboslpinie cdnpsonaorrt aux csoencansnais acquises, ainsi que la ciafoctlisiasn cnesnproodart à cet emploi. A l'issue de cet examen, l'employeur ifnrmoe le salarié de son résultat.

(1) Le prpragahae c de l'article 1347 est étendu suos réserve du rpsecet des doptnsiois de l'article L. 335-5 du cdoe de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 rivatele au travail, à la mdsiaotoirenn du dlouiage soical et à la sécurisation des prucoars professionnels.

(Arrêté du 5 jeivnar 2017 - art. 1)

Article 1348 - Modalités de mise en œuvre de la VAE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Cuqhae salarié puet deednmar à bénéficier d'un congé de VAE dnnot la durée ne puet excéder, par atocin de VAE, 24 hereus de tmeys de travail, consécutives ou non.

b) La daedmne d'autorisation d'absence puor bénéficier de ce congé diot être formulée auprès de l'employeur au mions 60 jruos avnat la dtae de l'action de VAE. Cttee dndaeme diot idnuiqer le diplôme, le ttire ou le criectfiat de qlouicfaaitin postulé, la dtae de réalisation de cttee aocin de VAE, la désignation et la durée de cttee action, ainsi que le (les) organisme(s) ienetvnrnat dnas la VAE du salarié.

c) Dnas les 30 jruos svnuait la réception de la demande, l'entreprise fiat connaître par écrit à l'intéressé son arcoed ou les roainss mtivaont le rperot de l'autorisation d'absence ; puor des rioanss motivées de service, l'entreprise ou l'établissement puet rorepetr la stiiftsacaon donnée à une demande, snas que ce roeprt psisue excéder six mois.

d) Le cadandit à la VAE diot euntise s'adresser deecicrmentt à l'institution ou à l'organisme habilité à délivrer le diplôme, le ttrie à finalité plnsilsefoernoie ou la criectfietian psrflseolnoie visé.

e) La dnemdae et le dseoir présentés par le cdaaidnt dnoivet être constitués selon des modalités fixées par l'organisme délivrant la certification. L'employeur fronuit au cadindat les iofomiratnns rtvelieas à ces modalités de costuitntoin du dossier, ou lui iunidqe le nom des oegsimnars en msuree de lui artpooper ces informations.

f) Le jruy de VAE, constitué dnas des coiondntis définies par décret, penrd sa décision au vu du deoissr constitué, à l'issue d'un etiteennr aevc le cadadnit ainsi que, le cas échéant, d'une msie en stiaoutn plisnoeroselfne réelle ou reconstituée.

Article 1349 - Information et accompagnement du salarié dans la démarche de VAE ; le rôle de l'employeur
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dpsiitsoif de VAE.

b) L'employeur agmcocapne le salarié dnas la démarche invldileude de VAE dnnot les étapes snot décrites à l'article précédent ; notamment, l'employeur artoppe au salarié, sur sa demande, les inatifmnoros nécessaires à la ctoitsnotuin de son dossier.

c) L'employeur irmnfoe le salarié d'éventuelles possibilités de prise en cahgre par l'OPCA ou les OCIAFP concernés d'actions d'accompagnement ou de ftaoirmon complémentaire nécessaires à l'obtention de la cfiettaiocirn visée.

Titre VIII : Tutorat

Article 1350 - Généralités
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les dtipnsioois ci-après vnelat puor le tatuort mis en ?uvre dnas l'ensemble des disiofstips de ftorioman professionnelle, snas préjudice des dintospisiois précitées poerprs au taroutt dnas le cdare des cttronas et périodes de professionnalisation.

Article 1351 - Objectif du tutorat ; rôle du tuteur
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Le développement du touartt vsie à accroître la qualité et l'efficacité des aconits de famoirton professionnelle.

b) Le tueutr a puor rôle, dnas le crdae de la mission totlraue :

1. D'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pojert pnsfoeieinrsl ;

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'une autre mesure de formation ;

3. De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes personnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en suivi pédagogique ;

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 personnelles et les activités exercées par le salarié en formation se déroulent dans les conditions prévues ;

6. De participer à l'évaluation des compétences acquises par le salarié.

Article 1352 - Conditions d'exercice du tutorat
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) La mesure proposée 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 tous salariés au plus, tous dispositifs de formation 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 ;
- 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 en assure 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.

Article 1353 - Préparation et formation à la fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Pour favoriser l'exercice du tutorat, le salarié concerné peut bénéficier, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire ou si le salarié en fait la demande, d'une formation spécifique.

b) Pour favoriser le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice du tutorat, les entreprises déterminent que ces actions concernent les salariés potentiels éligibles au moment 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 tuteur ;
- des coûts liés à l'exercice de la fonction tuteur ;

et dans les conditions prévues par le décret du 11 mai 2016 pour ce qui concerne les actions et les périodes de professionnalisation.

c) Les entreprises assurent le suivi exercé par les salariés :

- en intervenant dans le cadre de la formation des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tuteur ;
- en finançant la mesure en faveur des salariés pour leur permettre de développer les compétences que les salariés développent dans leurs activités

tutorales.

d) Le financement de la formation assurée par l'OPCA DFEI n'est possible que dans le cas où le tuteur, s'il accepte pour la première fois une fonction tuteur 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 particulières exercées par le salarié. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions particulières peuvent être prises en compte dans son évolution professionnelle.

Article 1354 - Reconnaissance du tutorat
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

L'exercice de la fonction tuteur fait l'objet d'une reconnaissance, selon des modalités et modalités fixées par accord d'entreprise ou par l'employeur.

Titre IX : Rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Article 1355 - Rôle clé de l'encadrement
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Le personnel d'encadrement, qui englobe le supérieur hiérarchique du salarié ainsi que l'ensemble des niveaux supérieurs d'encadrement, constitue un élément 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.

Article 1356 - Formation de l'encadrement ; l'exercice de son rôle dans le développement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 compétences du personnel d'encadrement en matière :

1. De la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
2. D'élaboration de programmes de formation individualisés pour les salariés, adaptés 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 formation ;
4. De réflexion sur les évolutions prévisibles des compétences de l'entreprise et des compétences requises 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 doit bénéficier d'un ou plusieurs salariés pour pouvoir bénéficier :

1. De manière particulière d'actions de formation visant :
- à développer ses compétences managériales ;

- à développer ses compétences à la gestion des ressources humaines, et notamment à la gestion 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) Cujhae mberme du psneenorl d'encadrement exnmaie périodiquement aevc son supérieur hiérarchique les conoditnis dnas leeqlsuels il ercexe son rôle de développement de la fitmooarn peofnisselrnole de son équipe ; il est vérifié que l'encadrant est en mrsuee d'assurer les mnisioss définies au présent alcitre ; à défaut, il est décidé des aioncts à mttree en ?uvre.

Article 1357 - Titre X : Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Aifn qu'il psusie rntetoeisucr son prcauros pnsfoeorsinl et fivaesror asnii sa mobilité innerte ou externe, chqae salarié diot être en musree d'identifier et de faire cfieteirr ses connaissances, ses compétences, ses qnoicalfiutais et ses aiudpttes professionnelles, aeciusqs dnas le crdae de la ftoomiarn illnaite ou cunnotie ou du fiat de ses expériences professionnelles.

b) Dnas cttee perspective, les prteais saeiirtnags saeithunot que chuqae salarié puisse, à son initiative, établir son papesort d'orientation, de ftramoion et de compétences, qui rstee sa propriété et dnot il grdae la responsabilité d'utilisation.

c) Le poasprest d'orientation, de formioan et de compétences puet nmaotnmet reseencr :

1. Les diplômes et les tretis oenutbs au titre de la ftaomroin itlanie ;

2. Les expériences psnieoloesnrls aiuqescs lros des périodes de stage ou de foaarmitn en eiestnrpre ;

3. Les ceitcafntiiors à finalité prsoeosenflilne délivrées suos frmoe de diplôme, de titre ou de ceacfiirt de qualification, otbunes dnas le crdae de la ftriamon cunntioe ou de la vadaiotiln des acuqis de l'expérience ;

4. La nratue et la durée des atiocns de ftoaimrn sievius au titre de la fntaoiron professionnelle, qu'elles snoiet miess en ?uvre par l'employeur ou relèvent de l'initiative individuelle, y comiprs ceells siuives en période d'inactivité psforlinleesne ;

5. Les activités toutlraes exercées ;

6. Les htbliaationis onetuebs ;

7. Le ou les eoimlps occupés, le sievre ciuviqe et les activités bénévoles effectués, asnii que les connaissances, les compétences, les quacftiioanls et les atpiduets ploiresenensfols aequiscs et/ou miess en ?uvre dnas ce cadre ;

8. Tuot ou prtaie des iitoanofnmrs reeclileuis à l'occasion d'entretiens pslnfioserones ou de blains de compétences.

d) Sur daedmne du salarié, l'entreprise forunit ttoues les ifontrmionas uiltles rtleieavs à la ctoniuottn du pseropast d'orientation, de friatomn et de compétences.

e) La CNPE de bahcre puet femurolr des rotmidoacemns sur les éléments pvnaout fuiergr dnas le prpeoast d'orientation, de fomtraion et de compétences.

f) L'observatoire pcirspteof des métiers, des qltoucfainais et des compétences des iruisntdes pétrolières élabore un modèle de ppsoaersr d'orientation, de fomrtaoin et de compétences, à défaut de modèles donlispebis au paln noaatinl ou interprofessionnel.

g) Il est rappelé que différents modèles de prpoesast d'orientation, de fmoortian et de compétences snot deiolnsbips ; cf. naeomtmnt les seits ieetnrtr du fdons pataiirre de sécurisation des pucorars peseisnolronfs (FPSP), de Pôle Emploi, aisni que d'un crteian nobrme d'observatoires des métiers.

Titre XI : Information du salarié sur les dispositifs de la formation professionnelle

Article 1358 - Information du salarié par l'employeur
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'employeur met à dsspoitoin du salarié les iftimnroanos nécessaires sur les thèmes savinuts :

1. Les ditosifipss de la fotairmon pnolrifelsnseoe coninute (plan de formation, professionnalisation) ;

2. Le cptmoe poneserl de ftoiaromn (CPF) et l'utilisation du solde des driots nés du driot ivnedduil à la fmrootain (DIF) ;

3. La voaitildan des acquis de l'expérience (VAE) ;

4. Le blain de compétences ;

5. L'entretien pfierseonsnol ;

6. Le congé idiunvdeil de ftimooarn (CIF) ;

7. Le cenosil en évolution peloressfnonlie (CEP).

b) Ces iinfmtratoos punevet être mises à la dpiioostsin du salarié par différents myones : stie Iranetnt de l'employeur, courriel, duofisfin papier...

Article 1359 - Information du salarié par les sites Internet dédiés

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Le salarié puet à tuot momnet aivor accès à de nuemborses ifraimontnos sur la fromitaon pesifonnselrole en cntsonualt différents sties Internet, notamment, snas que cette ltise siot eavtuxihse :

1. Le stie ineternt de l'OPCA DEFI, qui ciotnent :

a) Une présentation détaillée de cqhuae dotsiipsif de la foitmoran professionnelle, décrivant ses objetics et ses modalités d'accès ;

b) La lsite des fiotnmaros éligibles au CPF, telle qu'établie par la CNPE de la bahcre ;

2. Le stie Ireentt de l'observatoire des métiers du pétrole, qui ctennoit une présentation des métiers de l'industrie pétrolière et des prarucos posrelnfnfeois plsoiesbs de métier à métier au sien de la bacnrhe ;

3. Le stie Inetnret de l'UFIP, qui cnoeitnt le ttxee de la ctvneioin clceovilte ntaaionle des idueistnrs pétrolières (CCNIP), dnas luqllée le présent aorccd se tuvroe codifié ;

4. le stie Ietrnt créé par les puroivos pcibuls et opéré par la cssaie des dépôts et consignations, petmraetnt à cahuqe salarié de gérer son cpomte prsoeennl de formtioan (CPF) ;

5. Le stie innteert de l'organisme gntsiaeoirne au paln régional du congé induveduill de fiatmoron (CIF), le FONGECIF.

Titre XII : Dispositif de suivi de l'accord

Article 1360 - Statistiques fournies par l'UFIP à la CPNE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Le siuvi du présent arcoed rpoese notamment, au nvieau de la branche, sur la ftnirruoue à la CNPE des imtiarnoofns suivantes, suos la forme d'une synthèse alenlue de bahcre pnaortt sur le périmètre des eeintpsrres adhérentes à l'UFIP :

1. Balin sur le rpescet de l'obligation légale de l'employeur en matière de foairtomn professionnelle, iunanqitd le vlumoe des dépenses engagées au trite de la fortairmon psserllleofinoe et précisant, par xee et par collège :

- le nombre de salariés patris en faitimoron dnurat l'exercice ;
- le nombre meoynd'heures de fotroaimn dispensées à cauphe satiragie ;
- le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'une actoin de famotiron sur la période crnvoaut les trios dneierrs exercices.

2. Balin sur la fmotiraon en aanlcertne (contrats d'apprentissage et crtotans de professionnalisation), par sexe, par durée de contrat, par trahcne d'âge des alternants, par diplôme ou titre poursuivi, par thèmes de formation, par région ;

3. Blain sur l'utilisation du CPF dnraut l'exercice écoulé précisant, par sxee et par collège :

- le nmrboe de salariés anayt eu reurcos à l'utilisation du CPF dnraut l'exercice écoulé ;
- le nbrmoe meoynd'heures de ftoamrion sur CPF par salarié utltuiiesar ;
- l'encours moeynd' (en herues par salarié) du CPF accumulé en fin d'exercice.

Article 1361 - Statistiques fournies par l'OPCA DEFI à la CPNE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Par ailleurs, l'OPCA DFEI présentera caqhue année denavt la CNPE un blian aneunl par doipsitsif de fimrotaon financé par DEFI, par sexe, par collège, par durée de formation, par tnhcare d'âge, par diplôme ou ttrie puovriusi et par thème de formation.

Titre XIII : Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord

Article 1362 - Procédures d'opposition ; demande d'extension
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

- Conformément aux dsspitinoios du cdoe du travail, le présent acorcd srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des osaniitaonrgs scielydans représentatives à l'issue de sa signature.
- La naiicfooitnn visée à l'alinéa précédent dreva être effectuée par lrttee recommandée aevc accusé de réception adressée aux fédérations ou oisgrnntoaias scadnilyes anayt participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du driot d'opposition.
- Conformément aux dsoipoisnits du cdoe du travail, le tetxe du présent acorcd srea déposé par l'UFIP auprès des seveircs du miitrnse chargé du taaivr et au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes de Paris.
- Conformément aux ditsnnoiops du cdoe du travail, les paeirts sateigairns dmonednear au mtirsnie chargé du trivaal de rdrnee obtileagoirs les dssnpooitiis du présent accord.

Article 1363 - Normativité et date de prise d'effet de l'accord ;
abrogation des dispositions de l'accord du 9 décembre 2004
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

- Les parites srneatgais cneenvninot qu'il ne porura être dérogé aux obnloigatis du présent arccod par aoccrd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce dreienr est puls fralboave ;
- Le présent arccod etrnera en vugiuier à l'issue du délai d'opposition prévu par le cdoe du travail.
- A la dtae de prsie d'effet du présent accord, les dtissioiops de l'accord de bhcnrae du 9 décembre 2004 poartnt sur la ftrmioaon poeelisnrlsfnoe se trnroueovt aomqtetamuuiet et intégralement abrogées.

Article 1364 - Diffusion et communication de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les emelouyprs aeorsnrust la difufosn de l'accord à l'ensemble du pnosernel de la branche. Ils en asnuerst la présentation aux icstnaens représentatives du pesnenrol lros de son entrée en vigueur.

Article 1365 - Titre XIV : Codification de l'accord dans la CCNIP

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Le présent ttire a puor oebjt de cfoiedir les doiotisinsps des présentes dnas la cinoveotnn ceovtlilce ntnaoilae des iruetindss pétrolières (CCNIP).

Chapitre XIV : Emploi, maintien dans l'emploi et développement des compétences

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Ce crithpae de la coitvoenn ctclvioele notaniale de l'industrie du pétrole repenrd les termes des aceltris 1401 à 1410 de l'accord du 1er juin 2018 rltiaef à l'emploi, au miitaenn dnas l'emploi et au développement des compétences dnas les idueitsrns pétrolières, étendu par arrêté du 24 jllieut 2019 prau au JROF du 31 jeullt 2019.

Article 1401 - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

- Les inrutdseis pétrolières mtteent en ?uvre, dupeis prsielus décennies, des réorganisations et rriuatnuetrscs régulières du fiat des mutoaints industrielles, économiques et tneouqghloies qui les impactent.
- Ces réorganisations et reuratctornitss pnuveet avoir des conséquences sur les métiers exercés et les qaiunilctfoias reqisues au sien des etpsernreis de la branche, sur le nombre et la cosimoptio des emiplos disponibles, sur les parurcs et les évolutions pelnloefsnsroes des salariés de la branche.
- Ctonsencis des ejuenx humains, scuiaox et économiques créés par ctete situation, les oiioatgnnrass sldincyeas représentatives des salariés de la banchre pétrole et l'UFIP, « dnas le ponneroemglt de l'échange de veus pairrtiae sur le ptae de responsabilité qui s'était tneu le 2 oorbcte 2014, et rnceanssoiant la nécessité de mttere en plcae des mereuss vnsait à pmrtteere le mnaetin dnas l'emploi des salariés de la bhcnrae pétrole sstecieulpbs d'être affectés par des resnrtratuuoitis ou des feurmerthes taotles ou palteleirs d'établissement » (cf. aroccd sarailal de banrhce du 27 nvoembre 2014, art. 6) ont décidé, lros de la négociation sallairae de bhncare du 27 novebrme 2014, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de bcanrhe sur le thème de l'emploi ; cette négociation s'est orevtue le 30 juin 2015 par la teune d'une réunion pairrtiae plénière d'ouverture.
- Ctete négociation s'est appuyée, en matière d'emploi, sur les rmnoamtdicaens et les préconisations du CEP (contrat d'étude prospective) raffinage, cidnout en 2012-2013 suos l'égide et aevc le encuroos des pviouros pbulics ; dnas son rrrpaot fnail du 30 sbeetpme 2013, le CEP rfagifane iinetfide un ceterin nmrboe d'actions à codurine et d'informations à coeletclr puor friae fae aux conséquences ptntolieles sur l'emploi des évolutions des eeestnrpris et des ostaniroingas de la bnachre pétrole.
- Le présent acorcd clociletf de bhcarne définit les ooraeinnttis et les dosoipitsins vsinat à ptmetrree le miinaetn dnas l'emploi des salariés de la brahnce tuot au lnog de luer vie professionnelle, y cmrpois au tervras des mtuntaois redenus nécessaires par l'environnement industriel, économique et technologique.
- Les erelmpuoyos de la branche, rnnsascioeant luer 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, notamment en encourageant l'initiative des salariés.

g) Les entreprises s'efforcent de garantir que chaque salarié ait la possibilité de poursuivre ou mettre en œuvre une qualification 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, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OCPA de branche, OQMPC pétrole.

j) L'employeur s'engage à accorder étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses représentants de salariés et à l'atteinte de ses objectifs.

Article 1402 - Emploi, maintien dans l'emploi et développement des compétences : les acteurs et leurs rôles respectifs
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

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 de l'employeur.

2. L'employeur garantit, dans la mesure du possible, du recrutement jusqu'à la fin 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 définit les instances représentatives du personnel de cette stratégie, dans 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 GEPC dans les conditions prévues par le code du travail, veille à accompagner l'évolution des besoins de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences ; l'employeur trie 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 consulte ses représentants de salariés ou des instances représentatives du personnel des salariés.

6. L'employeur participe à la consultation du représentant du salarié dans l'entreprise ; il s'informe, avec

pour obtenir de les satisfaire, des souhaits et aspirations des salariés en matière de carrière et de développement professionnels, notamment à travers l'entretien individuel ; pour le cas où ces souhaits et aspirations ne peuvent être satisfaits, l'employeur encourage les salariés 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 la 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 d'être satisfait de les développer.

9. L'employeur, lors de la préparation du plan de formation, prend en compte les besoins des salariés :
? 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 postures ;
? 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 permettent 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 renouvellement 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 également son rôle d'information du salarié : il met à disposition du salarié les informations et les données 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 exerce les fonctions opérationnelles du salarié, en liaison avec la stratégie de l'entreprise, et assure l'évaluation de sa performance ; il appuie le salarié dans les conseils lui permettant de faire progresser sa performance ; en liaison avec les ressources humaines, il participe au suivi des actions de formation lui permettant de faire progresser ses connaissances ; 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 informe 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 nécessaires aux ressources humaines.

5. L'employeur informe et forme le responsable d'encadrement afin que ce dernier puisse mieux définir ses missions, tels qu'elles sont décrites dans les points 1 à 4 ci-dessus ; il évalue périodiquement la capacité du responsable 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 accompagner les démarches 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 axes suivants :

- Le salarié a-t-il reçu une formation à la conduite d'un équipement posé ?
- Le salarié a-t-il une bonne connaissance des dispositifs de la formation professionnelle et de leurs modalités d'accès : plan de formation, atouts de professionnalisation, CPF, VAE, évolution professionnelle ?
- Le salarié adhérent peut-il mobiliser ? ou obtenir le salarié vres ? les compétences requises 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 atout clé de la GEPC ; 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 besoins professionnels des salariés, notamment à travers les remontées des représentants professionnels.

2. La DRH, en partenariat avec les directions stratégiques de l'entreprise, et en relation étroite avec les représentants hiérarchiques :

a) veille à l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences des salariés ;

b) élabore un plan de formation ? prioritaire si nécessaire ?

- ? la bonne intégration des nouveaux arrivants ;
- ? l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- ? le maintien des compétences 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 compétences 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 interne et géographique des salariés, en matière de postes de travail et de postes de travail adaptés.

4. La DRH contribue à l'ensemble des salariés de l'entreprise les besoins de l'OPMOC pétrole (nomenclature et compétences des métiers, parcours et passerelles, parcours régionaux), ou contribue à leur offrir un support, notamment en matière de formation et d'accès à ces travaux.

5. Par l'ensemble de ses actions, la DRH aide chaque salarié à développer 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 continuer et à faire évoluer un parcours professionnel, avec le soutien 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 poste 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 ressources humaines mises à disposition par son employeur et par la commission 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 conseil de professionnalisation, CIF ? ; l'employeur consulte périodiquement le salarié sur la mise en œuvre de son parcours de formation en la matière ainsi que la manière d'y accéder.

5. Afin de permettre au salarié de bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) (sur ce sujet, cf. notamment art. 1322 de la CCINP ? accord du 25 avril 2016 sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières), il est accordé au salarié 1 demi-journée d'absence autorisée payée tous les 5 ans pour se rendre à une consultation auprès d'un CEP ; le salarié demande les pièces justificatives relatives à cette consultation et les présente à l'employeur sur demande ; pour le cas où le salarié, une fois obtenu le niveau 1 de la démarche de recours au CEP (« accès individualisé »), choisit 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 examinera 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 verse 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 qualité 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 domaine de compétences, selon les modalités définies par le contrat de travail.

F. ? Rôle de la CNPE pétrole (commission paritaire nationale de l'emploi)

1. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 328 de la CCINP :

? la CNPE est informée de la situation des salariés susceptibles d'être affectés par un licenciement économique ;

? pour ce faire, les entreprises concernées élaborent un tableau récapitulatif des informations suivantes pour chaque salarié concerné :

- catégorie professionnelle ;
- classification CNICP ;
- année de naissance ;
- âge ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- lieu de travail ;
- lieu de domicile ;
- titres, diplômes et certifications professionnelles ;
- planification des compétences acquises dans l'ensemble de sa vie professionnelle.

? la CNPE formule des recommandations sur les axes de développement de ces salariés ;

? la CNPE est informée régulièrement, et au minimum deux fois par an :

- des procédures de recrutement de nouvelles personnes à la branche mises en œuvre en application de l'article 328 ;
- des résultats obtenus : nombre de postes proposés au reclassement, nombre d'entretiens tenus et nombre de recrutements effectués ;
- au plan qualitatif, d'un état des lieux des difficultés et obstacles au reclassement éventuellement rencontrés : mobilité géographique, perte de salaire ?

2. La CNPE, sur proposition de l'OPMOC-Pétrole, veille en tant

que de besion la lsite des ftoirnamos éligibles au CPF ; dnas l'élaboration de ces listes, l'accent est mis tnat sur les fairnooms pnreamttt de développer les quiulntaciafos et les compétences du salarié que sur les fnaoimrts fnrvasiot son développement personnel.(1)

3. La CNPE est informée cuhaq année, puor trois bsaniss d'emploi régionaux, le bissan normand, le bssain PCAA et le biassn Île-de-France, de la pymaide des âges, au 31 décembre de l'année précédente, des salariés employés sur les cniq métiers (au snes de la nrmlenouate des métiers de l'OPMOC pétrole) cnratmpoot l'effectif le puls imtopnart à cttee même dtae dnas les basnsis d'emploi considérés.

Cette disposition, qui vsie à rrenoefcr les capacités d'anticipation et de pproiotson de la CPNE, frea l'objet d'un réexamen par les parites seiagarnits 3 ans après la dtae de psire d'effet du présent accord, afin de déterminer s'il y a leiu la manière de la friae évoluer.

4. La CPNE, afin de rnceofr les possibilités proposées aux salariés de la bhcrane de siurve des aocntis de fmoitroan qualifiantes, rvieot périodiquement la possibilité de créer, au nveaiu de la branche, des cfriinaeotcts de quaictloafiin plnefsonsoerlie (CQP), neoammtnt puor les métiers spécifiques de l'industrie pétrolière ; le cas échéant, l'inscription au RCNP des CQP ansii créés srea recherchée et ils soernt également irnstcis sur la litse des fomotanirs éligibles au CPF.(2)

5. La CNPE reviot périodiquement la possibilité d'adhésion de la brchnae pétrole à des CQP iehnentcrrbas (CQPI), afin de pmrtertee le cas échéant aux salariés d'effectuer des prauocrs penieslofosnrs les caniunsdot vres des métiers exercés dnas plurseus branches.

G. ? Rôle de l'OPMOC ? Pétrole (observatoire pitcrspoef des métiers, des qticalfniiuas et des compétences)

1. L'OPMOC-Pétrole établit et met à juor périodiquement une nmlucnrtaeoe des métiers de la brhnace ; il élabore, puor chquae métier, une fchie métier présentant les activités, savoir-faire et qociafanlitus riuqeses par le métier considéré.

2. L'OPMOC-Pétrole établit et met à juor périodiquement une ltsie des plareeessls et pcoruas psfseniorones penattmert à un salarié d'aller de son métier vres un atrue métier de la bacrnhe ; à cauhqe passerelle/ pucroars est associée une iincoaitdn du puocars de fimoraton requis.

3. L'OPMOC-Pétrole établit et met à juor périodiquement une cartoirhage des métiers de la branche, par genre, région, tanchrh d'âge, rhytme de tvaaril et collège.

4. L'OPMOC-Pétrole établit et met à juor périodiquement, dnas le pelneonmgort du CEP Riangaaffe 2012-2013, des mrngeoiphos régionales dnas les baissns d'implantation de l'industrie pétrolière ; ces mhogopanreis contiennent, dnas la muerse du possible, une crghptiraooe par enreiptsre et établissement des métiers à caractère isriuntdel exercés dnas le baissn considéré, puor ccauhne des bhcanres ceenxons à la brhacne pétrole (chimie, métallurgie, prsutgilae ?) ; puor cuoinrde ces travaux, l'OPMOC-Pétrole s'appuie sur les chgteraaripos et études diffusées par les oarvobeisrtes des métiers des bnrceahs considérées.

5. L'OPMOC-Pétrole établit et echinrit périodiquement, au nievau de la branche, une lsite de fotmoinars éligibles au CPF, dnas le cadre des dinstpisoos du cdoe du tirvaal ; cette ltsie diot ctseiotur une focre de pitooiosrpn puor les salariés de la brncahe en matière de fonaimtors qualifiantes.(3)

6. Les travaux de l'OPMOC-Pétrole snot menés suos la cuondite de la CNPE et du comité pitraraie de pltgoaie de l'OPMOC-Pétrole ; les résultats de ces truaavx snot soiums à la CNPE puor validation.

(1) (2) (3) Alinéas exuls de l'extension en tnat qu'ils cinntnneoveret aux dtnioosiisps de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 sbeemrpte 2018 puor la liberté de chsiior son ainevr professionnel.
(Arrêté du 24 jiulelt 2019 - art. 1)

Article 1403 - L'embauche et l'insertion professionnelle. – Le recours aux formations en alternance
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

1. L'employeur rsetcepe les ppciiners de non-discrimination, dtcreie ou indirecte, posés par la loi du 27 mai 2008 raitelve à la lttue cntore les discriminations, par le cdoe du tvaaril et ripres à l'article 903 de la CCNIP ; l'employeur vllie à l'égalité plsernsiolonfee femmes-hommes.

2. L'employeur veille à maeiintnr et à anticiper, en fciotonn de la paydmire des âges ainsi que des métiers rieuqs dnas l'entreprise, un fulx d'embauche pettreanmt d'assurer le revnmeeulonlt des pstoes de tavaril et la bnnoe timainrsrson des srivaos et des savoir-faire.

3. La piltuioqe d'embauche se préoccupe particulièrement des métiers « en tiesonn », puor lqulsees les bnsoies de l'entreprise snot particulièrement siselbens et les pnenrsloes formés en nrbone rreestnit sur le marché du travail.

4. Le rourecs à la fitaroomn en alternance, par le canal des cntroats d'apprentissage et des caortnts de professionnalisation, est un otuil privilégié de l'insertion posiofnesnlerle des juenes et du rnveneueollemt des générations de salariés de l'entreprise.

Puor maeruqr l'importance qu'elles acthnaett au rcrouc et à la vioatoliarsn de la foaorimtn en alternance, et puor coibertunr à l'atteinte d'objectifs sociétaux de puls en puls psnerats au paln national, les estprnriees adhérentes à l'UFIP annoenct par le présent aocrd luer volonté de conlrcue et mrette en ?uvre un mumiim de 2 000 cntratos de faiootrnm en aarcntlene (contrats d'apprentissage et ctotarns de pofisenoarlnitissoon cumulés) puor l'ensemble des duex années 2019 et 2020. Cet ojectif frea l'objet d'un siuvi en CPNE.

Un blain de cet efofrt 2019-2020 de rcrouc à l'alternance srea établi en CNPE durnat le 1er sesertme 2021 ; ce balin alsnayera les difficultés rencontrées, les réussites enregistrées et la possibilité de rndcuoivre sur les années senativus la fiotaixn d'un oitjcbf puor le nmrobe des alternants.

5. Les pouitleqis d'embauche et de rorceus à l'alternance de l'entreprise pnrennet en cpmote la nécessité salicoe d'insertion ou de réinsertion pnsfloisenerloe des pbcilus éloignés de l'emploi et/ ou d'un failbe nieavu de qioaactliuifin pnsfsonleeolrie ; ces pbcilus bénéficient de meesrus d'insertion posnsiefrelonle renforcée dnas l'entreprise, afin d'assurer le mileleur départ pobsslie à luer pruaocrs professionnel.

Puor vienr en adie à ces publics, un échange aevc des acuters lucoax d'insertion et/ ou de réinsertion plrinoseeolnsfe srea organisé au cours d'une réunion de la CPNE, à l'initiative d'une ou prsueluis oogtrasininas scdyailens représentatives des salariés, afin d'identifier les acnitos concrètes à ererprendtne en la matière, au naveiu de la bhancre et dnas les entreprises.

Article 1404 - Emploi et mobilité
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

A. ? Mobilité intrnere et développement de carrière

L'employeur diot fireoasvr le développement de carrière et la poirtomon des salariés au sien de l'entreprise. À cttee fin :

1. Conformément à l'article 322 de la CCNIP, au cas où l'entreprise engsavie de piroouvr des elpmois vacants, elle s'assure que ces eioplms vtacnas snot portés à la caiannossece des salariés par les différents mnyoes de cuontioimamcn eitsatxns dnas l'entreprise, dnas les ctindnoois prévues par leidt article, aavnt de procéder à un ruenmtrcet ernxete ; il est rappelé que cette oitoglbancvoure les petoss ouvriers, employés, techniciens, aetgns de maîtrise et caedrs jusqu'à la pioiostn IIIA icsunle ;

2. Conformément à l'article 806 de la CCNIP, afin de fvsoaerr la piooormtn des salariés au sien de l'entreprise, les posets à pouivr soernt attribués au pnseenrol en place, de préférence à des entgeamengs extérieurs.

B. ? Mobilité itnnee aevc 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 CCNP 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 CCNP.

C. ? Mobilité externe

C1. ? Mobilité vocationnelle sécurisée

Il est rappelé que les dispositions du code du travail relatives à la « mobilité vocationnelle sécurisée », introduites par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et en vigueur à la date de signature des présentes, permettent aux salariés d'obtenir un emploi salarié d'exercer une activité dans une entreprise ; ces dispositions s'appliquent en faveur par les salariés ou groupes d'entreprises d'au moins 100 salariés ;

Il est rappelé que, conformément aux dispositions précitées du code du travail, en cas de roulement dans l'entreprise d'origine, le salarié roulement de peindre d'origine son précédent emploi ou un emploi similaire, astreint d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien de sa classification.

C2. ? Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Le salarié peut également bénéficier, avec son accord, du statut 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 mission à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, dans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ;
? la mission à disposition ne peut affecter la situation d'un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Article 1405 - La formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

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 métiers et des qualifications ; 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 à permettre à l'employeur de garantir 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 plateformes dédiées 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 CCNP, 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 qu'il s'engage à respecter 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 d'équivalence correspondant aux compétences acquises, ainsi qu'à la possibilité de bénéficier de formations complémentaires ; modalités de prise en compte des efforts fournis 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 relatif sur la sécurisation des emplois, si une action de formation 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 ait garanti qu'il prioritairement affecter à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la même garantie de certification 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 maintenu en faveur de ses compétences et compétences acquises par la formation initiale et/ ou par la formation professionnelle continue.

(1) Les dispositions du 3e alinéa s'appliquent de l'extension en date qu'elles ont été publiées au Journal Officiel du 1er 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)

Article 1406 - Le maintien dans l'emploi des seniors *En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

1. Compte tenu des évolutions législatives en matière de 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 qualification active de formation professionnelle en deuxième phase de carrière afin de permettre le maintien dans l'emploi des salariés concernés, d'y inclure les compétences et de maintenir les compétences. A cette fin, l'employeur vise à faciliter l'accès des seniors à la formation professionnelle au même titre que pour tous les salariés, y compris au vu de « 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.

Article 1407 - Les restructurations et les réorganisations *En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

1. Pour tout salarié concerné par une évolution de l'organisation, l'employeur recherche les solutions adaptées aux conséquences qui pourront 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 de l'entretien des salariés, recherche en priorité des possibilités de reclassement dans le même bassin d'emploi, en ayant recours le cas échéant aux marchés régionaux régionaux issus des travaux de l'OPMQC-Pétrole ;
? l'UFIP pour les salariés affectés à la branche des fédérations professionnelles des métiers offrent des possibilités de reclassement ; cette attention 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 difficile d'entraîner un changement de travail collectif, l'employeur examine la possibilité de prévoir dans le plan de sauvegarde de l'emploi une disposition visant à faciliter de manière transitoire l'impact financier du changement de statut.

Article 1408 - Procédures d'opposition. – Demande d'extension *En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

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 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 prenantes du présent accord au ministre chargé du travail de rendre effectives 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)

Article 1409 - Date de prise d'effet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

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

Article 1410 - Diffusion et communication de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les organisations syndicales de la branche de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assureront la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Chapitre XV : Mise en œuvre des ordonnances Macron

Article

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

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 notifié sur la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du 3 octobre 2019.

Article 1501 - Préambule
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche pétrole et l'UFIP ont souhaité reconnaître 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, conformément à la continuité de la primauté de caractéristiques des dispositions de la CNIP 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 consulter étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses obligations de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

Titre Ier : Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article L. 2253-1 du code du travail bloc 1 des ordonnances Macron

Article 1511 - Salaires minima hiérarchiques
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

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

1. Salaire de base, égal au coefficient CNCIP 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 colonnelvitonne ;

3. Majoration conventionnelle, applicable aux salariés 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 majoration conventionnelle.

Article 1512 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD)
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Le recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) est restreint 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 cette partie 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 CNIP ; le personnel en CDD, dès lors qu'il peut être considéré comme intégré aux équipes de l'entreprise, se voit offrir une situation privilégiée d'accès à un emploi CDI si des possibilités de passage à l'année apparaissent.

c) Pour que le salarié en CDD bénéficie d'une intégration satisfaisante 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 perfectionnement appropriées et obtenir les formations nécessaires ;
? d'autre part, il puisse être affecté, en fonction des nécessités opérationnelles motivant le recours au CDD, à des tâches d'une durée suffisante.

d) À cette fin, il convient de permettre un allongement de la durée des CDD et un accès accru 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 consécutifs 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 vne ? à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements ; les jours pirs en compte pour apprécier le délai de carence doivent séparer les deux contrats s'ils sont les jours calendaires.

5. Les cas de non respect du délai de carence sont ceux

prévus par le code du travail.

ou tirées des règles posées précédemment.

?? Art. 604 ? Droits de congés et effets de l'absence

Titre II : Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article L. 2253-2 du code du travail bloc 2 des ordonnances Macron

Article 1521 - Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

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 refondation des ordonnances « Macron », les parties saantes concernées par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des établissements de la CINCP cités ci-après.

Il est toutefois précisé que le présent accord 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 psychosocial « travail en équipes successives alternantes ».

Les articles ou paragraphes d'article cités ci-après prennent en effet effet pour les salariés exposés à ce facteur de risque psychosocial une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- ? réduction des emplois ;
- ? amélioration des conditions de travail ;
- ? maintien en activité ;
- ? aménagement des fins de carrière.
- ?? Art. 702 ? Dispositions complémentaires ? Alinéas a, c et d supprimés
- ?? Art. 704 ? Contrôle médical
- ?? Art. 705 ? Horaires
- ?? Art. 707 ? Types de relève ? 1er alinéa supprimé
- ?? Art. 709 ? Congés hors période
- ?? Art. 711 ? Indemnité de congés
- ?? Art. 712 ? Sécurité 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 ? Cotation des jours fériés légaux
- ?? Art. 714 ? Sécurité des contraintes, à l'exception 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 évaluer la possibilité de conclure un avenant de révision dudit article, un avenant dont le texte a été proposé par l'UFIP conformément aux dispositions de l'article 103 b de la CINCP 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 prend en effet effet pour les salariés exposés à ces facteurs de risque psychosociaux une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- ? réduction des emplois ;
- ? amélioration des conditions de travail ;

dès lors que les dispositions et effets de l'accord ont trait à tout

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 paragraphe d'article cité ci-après prend en effet effet pour les salariés exposés à ces facteurs de risque psychosociaux une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- ? réduction des emplois ;
- ? amélioration des conditions de travail.
- ?? Art. 603 ? Types de relève, dégrèvement ou réduction ? alinéas d et e supprimés ? dans le seul cas où le salarié est exposé à un ou plusieurs des facteurs de risque psychosociaux 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 risque psychosocial énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Les articles ou paragraphes d'article cités ci-après prennent en effet effet pour les salariés exposés à ces facteurs de risque psychosocial une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- ? réduction des emplois ;
- ? aménagement 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 mesures relatives à la prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, dont notamment le stress est exclu.

Article 1521.bis - Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail. – Dispositions complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

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 cotation anticipée d'activité définie au présent accord et résultant d'une activité en service posté au sein de l'entreprise, le salarié bénéficie d'une garantie minimale de rémunération brute mensuelle moyenne ? hors majorations pour heures supplémentaires ? des 12 derniers mois d'activité précédant le départ en cotation 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 refondation des ordonnances « Macron », les parties saantes concernées par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise.

Article 1522 - Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

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 refondation des ordonnances « Macron », les parties signataires conviennent par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CIGCP citées ci-après.

Il est toutefois précisé que le présent accord n'a pas pour effet de rendre impératives les dispositions ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, tels 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 relève-t-il ? » ; Art. 1014 e ; Art. 1020 : ces articles sont relatifs au fonctionnement des instances représentatives du personnel de l'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Par ailleurs 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 inscrire dans le contrat de travail des clauses 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, maximiser la possibilité de constituer un « réseau handicapé » basé sur des référents, et adapter à ce réseau les moyens appropriés.

3. Art. 1003 h : l'employeur doit prêter une attention particulière à la situation professionnelle des salariés ayant des enfants de moins de six ans ; 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 refondation des ordonnances « Macron », les parties signataires conviennent par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

À la date de signature du présent accord, aucune disposition de la CIGCP 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 refondation des ordonnances « Macron ».

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Les dispositions du présent accord 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 lors de leur mandat, 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 refondation des ordonnances « Macron », les parties signataires conviennent par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise.

c) En ce qui concerne le début, en cours et en fin de mandat

1. Le délégué syndical bénéficie à sa nomination 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 sous la hiérarchie de l'intéressé sous la supervision 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 grille de tarification 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 possibilités d'évolution professionnelle du salarié ; pour le délégué syndical, la durée 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, pour 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 sont éventuellement aménagées pour répondre notamment en ce qui concerne la taille et la structure de l'effectif de l'entreprise.

e) Fortaillon professionnel et formation continue

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 ce fait le cas échéant les formations 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, s'il y a lieu, dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 1524 - Primes pour travaux dangereux ou insalubres
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

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 refondation des ordonnances « Macron », les parties signataires conviennent par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CIGCP citées ci-après.

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

A. ? CIGCP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI

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

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

? Article 603 ? Travaux pénibles, dangereux ou insalubres ?

alinéas a et c suemenelt ? à l'exclusion des pmries versées puor des trauvax pénibles qui ne saerient ni dragueeux ni insalubres.

Article 1524.bis - Primes pour travaux dangereux ou insalubres.
- Dispositions complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

1. En complément des dstopiiionss de l'article 603 de la CCNIP, il est créé un actrile 603 f de la CCINP aïsni rédigé :

2. « L'employeur diot aanvt tuot privilégier l'élimination du rusiqe et la ptercotion cvlcteoole des salariés. Les tarauvx deuearnx ou iusrbalens visés au présent alitrce snot définis cmmoesiut :

a. Irvtnoeitnen aevc prot de l'appareil rportraeisie inlosat (ARI) ;

b. Inieottrevnn aevc prot d'une cbsnaoimoin anti-acide ;

c. Inetrotevvinn aevc prot d'une ciaoisbomnn aluminisée ;

d. Iernentivotn aevc prot d'une tuene spécifique puor le rsique ciuhmiqe liée à l'exécution de trvauvx au sien d'unités d'alkylation.

Ces tvauvx fnot l'objet du vemeernst d'une prime, sleon des modalités déterminées en eniestprre sur la bsae d'un dagoluie socail peannrt en cpmte les particularités de l'entreprise ou de l'établissement. »

3. Dnas les ctoninoids prévues par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018, dtie loi de ricatiaftoin des onrondcenass « Marcon », les ptireas siigraentas sinputlet la primauté du présent atclrie sur les acccdrs d'entreprise.

Titre III : Autres dispositions

Article 1531 - Dispositions conventionnelles relatives au CSE et à la CSSCT

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) L'accord « Établissements pétroliers et sécurité » du 19 jiun 1995 et son anaevnt du 18 décembre 2003, confèrent aux CSCHT de la bnhrace Pétrôle des mnyeos cnienlvtoennos supra-légaux.

b) La fiacrotn supra-légale de ces menoys est confirmée par le présent accord, puor ce qui crnocene de manière litmvtaiie :

? le tepms de délégation, en prnaent en compte, de manière globale, le nmrboe de délégués multiplié par les crédits d'heures de délégation ;

? les meoyns lsuiqietgos (locaux, rphgiraeproee ?) ;

? les mneoyss de ftormoian à la sécurité.

c) Ctete ritecuoodcnn s'apprécie au nvieau gaobll de l'entreprise, au piorft des activités dédiées à la sécurité de l'ensemble constitué par le CSE et la CSSCT.

d) Les ontlbaioigs supra-légales de canslotoioun du CCSHT cueentons dnas les duex ardcoccs précités snot transformées en ogioltban d'information du CSE ou de la CSSCT.

Article 1532 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Est abrogé par le présent acorcd le 2e alinéa de l'article 413 b de la CCNIP, issu de l'article 6 de l'accord de bahcnre du 6 mai 1999 rialtef à la réduction du tpems de travail dnas le cadre de la loi du 13 jiun 1998.

Article 1533 - Durée quotidienne du travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Les doostnpiis de la CINCP vanist à ponfnealr la durée quedeiinnote du taivarl (cf. nemtmoant art. 919 a, 6e alinéa de l'accord du 9 aivrll 2009 ptorant sur l'égalité poolefnnlssreie et

art. 1114 b 3 de l'accord du 19 sebttembre 2011 panotrtr sur la pénibilité et le sersts au travail) ne s'appliquent pas au pnsrenoel posté.

b) La msie en pclae dnas un établissement d'un régime de tiavral posté atrue que cuex prévus au cpthiare VII de la CCNIP dnas sa rédaction à la dtae de sirgtunae des présentes, ne pruroa se farie que :

? dnas le crdae d'un doliague saiocl pronatt non seeleunmt sur les heriaros de tvraail envisagés mias aussi, puls globalement, sur l'organisation du tvraail projetée ;

? et après coontilastun des iesnctnas représentatives du personnel, selon luer cmahp de compétences, sur l'horaire de taarvil et le tabaleu de roulement.

(1) *Acritle étendu suos réserve du repcset de l'article L. 3121-19 du cdoe du travail, qui dssiope que la durée mmilxaae qedntiounie de travail, dnas les cas de dérogation prévus à cet article, ne puet excéder 12 heures.*
(Arrêté du 3 obcotre 2019 - art. 1)

Article 1534 - Parcours syndical

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Les dnsipoostiis de l'article 1523 bis du présent acorcd s'appliquent aux salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 du cdoe du tvairal ansii qu'au représentant de la scoeitn syndicale.

b) Puor les salariés visés à l'alinéa précédent, le seuil de 30 % mentionné à l'article 1523 bis précité s'apprécie en praennt en cmpte l'ensemble des mtadnas détenus par le salarié.

Article 1535 - Négociation de branche sur la qualité de vie au travail (QVT)

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

L'UFIP s'engage à ouvrir, dnurat le 1er stmeerse 2019, une négociation de branche sur la qualité de vie au travail, négociation qui prennda neotmnamt en cpmte le thème des rsieusq pchaiouscysox et cluei des adatnis familiaux.

Article 1536 - Procédures d'opposition . – Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Conformément aux disptonsiois du cdoe du travail, le présent acorcd srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des oriogsaiannts scendaylis représentatives à l'issue de sa signature.

b) *La nofioicittan visée à l'alinéa précédent derva être effectuée par lrttee recommandée aevc accusé de réception adressée aux fédérations ou onntigrioaass sdcnlaiyeys aaynt participé à la négociation. Elle déclencherà l'ouverture du délai d'exercice du driot d'opposition. (1)*

c) Conformément aux diioisponstss du cdoe du travail, le ttxee du présent acorcd srea déposé par l'UFIP auprès des scevreis du mtnsriie chargé du triaval et au secrétariat-greffe du cesoinl de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux doiniotispss du cdoe du travail, les piretas sitinaarges dranmenodet au miitsnre chargé du tairval de rednre oebiitloagrs les dssipoiinots du présent accord.

(1) *Le b de l'article 1536 est étendu suos réserve du rcepest des dionpisisots de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 3 otrcobe 2019 - art. 1)

Article 1537 - Date de prise d'effet de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Le présent acorcd enterra en vieguur à l'issue du délai d'opposition.

Article 1538 - Diffusion et communication de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Les epyeolrums aeorssnurt la dioffusin 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.

TEXTES ATTACHÉS

Protocole d'accord du 3 septembre 1985

Signataires	
Patrons signataires	Union des cadres syndicaux de l'industrie du pétrole.
Syndicats signataires	Syndicats des cadres, agents de maîtrise, techniciens de l'industrie du pétrole (SICAMTIP), CFE-CGC. Fédération nationale des industries chimiques CFTC. Fédération chimie CGT-FO. Fédération unifiée chimie CDFT (FUC-CFDT).
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des industries chimiques CGT (lettre du 7 janvier 1986).

Article 1

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 1985

Les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole :

conditions générales communes aux différentes catégories de salariés du 31 mars 1953 et les annexes intérieures de ces dernières ;

convention annexée "Ouvriers, employés" du 21 juillet 1965 ;

convention annexée "Agents de maîtrise et assimilés" du 21 juillet 1965 ;

convention annexée "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) ;

Accord du 5 mars 1993 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	Union française des industries pétrolières,
Syndicats signataires	Syndicat des professionnels de l'industrie du pétrole CFE - CGC ; Fédération unifiée chimie CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA industries et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

À compter du 1er juillet 1993, la classification des emplois de l'industrie du pétrole, établie par les accords des 27 juin 1973 et 20 décembre 1976, est remplacée par le texte ci-joint, annexé à la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985.

protocole d'accord du 3 juin 1969 relatif à la mise en œuvre 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 ;

accords "Services chimiques (3 x 8)" du 8 novembre 1982, sont remplacés par le texte joint au présent protocole d'accord et intitulé "Convention collective nationale de l'industrie du pétrole".

Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 1985

Devenir en application :

conditions de travail des employés, ouvriers, techniciens, agents de maîtrise du 27 juin 1973 ;

protocole d'accord du 20 décembre 1976 relatif aux conditions de travail des ingénieurs et cadres de l'industrie du pétrole.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 1985

Les dispositions du présent accord, sauf dispositions contradictoires mentionnées dans le texte annexé, entreront en vigueur à partir de ce jour.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 1985

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 ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La mise en application de ce texte, qui s'opérera en règle générale par voie d'avenant à l'accord, sera égale des anciens aux nouveaux emplois, pourvu qu'il s'agisse, en tout cas, d'une convention collective avec les organisations représentatives des salariés ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Si des emplois nouveaux sont créés postérieurement à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le coefficient hiérarchique qui s'y applique est déterminé par comparaison avec les emplois répertoriés, après consultation des délégués du personnel.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Sous réserve des dispositions relatives aux formations en apprentissage et notamment de celles prévues aux articles 820 et suivants de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, tout titulaire de l'un des diplômes suivants appelé à occuper une fonction ou un emploi codifié par ce diplôme aura la garantie, à l'embauche, du coefficient suivant :

- CAP-BEP : à l'embauche, K 150 et, après 2 ans de pratique, K

160 ;

- baccalauréat : à l'embauche, K 170 et, après 2 ans de pratique, K 185 ;

- BTS-DUT : à l'embauche, K 200 et, après 2 ans de pratique, K 215.

Ces gearintas ne fnot pas olstbcae à des dontpssioiis puls favorables.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Des ertnetenis iivdeuldnis périodiques drnveot être l'occasion de faire le pnoit en matière de ftmioraon et d'évolution de carrière sur les attntees rviespecets de l'entreprise et du personnel. Ils doenivt nemotmnat pmrrette d'examiner les sutioahs du salarié en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement professionnel.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Tout salarié dnot la ccifloiatssian n'a pas évolué dupies 5 ans vrera sa sottiiarun examinée dnas l'entreprise. Cet eemaxn prorua être demandé au buot de 3 ans lsuoqre le salarié est classé dnas un échelon A.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Si une aciotn de frimootan pertnemaee a été siuive à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suiive à l'initiative de l'intéressé, mias après que l'employeur lui eut grantai qu'il prouairt l'affecter à un

Accord du 5 mars 1993 relatif à des dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

Les emlpjos fianast l'objet de ce dcmouet snot classés en spet sruetces d'activité :

- administration, goietsn ;

- cerciamoml ;

- iinfruatmoqe ;

- foiciaabrtn ;

- tcunqheie ;

- eolptitoxian ;

- essais, contrôle, rrrhcchee (ECR).

Un seutcer d'activité puet être subdivisé en "filières" repngourat cnuhcae un elebmse d'emplois.

Par ailleurs, ciartnes emplois, répondant à une même définition et pvnaot eestxir dnas tuos les strueces d'activité, snot répertoriés suos une rubqirue "Emplois communs".

Les dénominations d'emplois ceorrsoenpndt à des fnociotns déterminées et s'appliquent lroquse ces fionntcos snot

elmpoi cendsnrooarpt à son diplôme, l'intéressé arua la même gitrnaae de cofceifinet qu'un salarié de diplôme équivalent otebnu en fomtaorin initiale.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

La msie en aliptaoipcn de ctete nllouvee cstoifliacsain ne puet être la cuase de dotmiiniun des situnitaos ausceiqs à ce juor suos fomre de cefiftnoeics d'emplois qui porerinuat être supérieurs à cuex qui feigurnt sur le ttxee ci-annexé.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les ooratsaginins sdleicanyns représentatives et l'UFIP se réuniront 2 ans après la suniargte du présent acocrd puor faire le bailn de l'application de ctete nlelvoue cslisoatfaciin et réexaminer le seetur d'activité "fabrication". Ces réunions seront un leiu d'échanges, d'informations et de pitoirponos aifn d'assurer la pérennité de cet arccod et pararfie la cohérence de la grille de classifications.

Un an aanvt ce bilan, un goprue de traiavl piirtaare se réunira puor élaborer des ptrioopnoiss cnennacort les calociifsatinss du scueetr "fabrication".

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Conformément aux ditoioipssns des acrtleis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoo du travail, le ttxee du présent accrod srea déposé auprès des sveceric du mrnisite chargé du tivaarl et au secrétariat-greffe du coensil des prud'hommes de Paris.

eevtimfecnct remplis.

La référence aux catégories pnensseooefrllis : ouvriers, employés, techniciens, agetns de maîtrise, ingénieurs et crades ne siniifge nmluleent qu'il extsie des frontières rigdies etnre elles ; tuoets facilités dniovet être données à ccuahn puor passer d'une catégorie à l'autre.

I. - EMPLOIS PAR SECTEURS D'ACTIVITE ET FILIERES

Article - A. - ADMINISTRATION-GESTION

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

1. Atrnaiomsitidn générale

K 150 (1)

Employé atiatmisirndf 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Employé ataisniritdmf 1er degré, échelon B.

Est chargé, sleon des dtciireevs précises, d'effectuer drevis tuaarvx arnimftidstais simples, dnas les demioans rnleaevt de son activité (dactylographie, télex, standard...).

K 170 (1)

Employé artiadstmniif 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Employé adrnmttisiaif 2e degré, échelon B.

En puls des tarauvx dévolus à l'employé asnrriiamdtf 1er degré, pnerd en cgrhae la tnuée et le tnumeretat de doesirss ou les opérations rneleavt de sa spécialité.

K 200 (1)

Agent administratif.

En puls d'un huat navieu de qlaiitouiifcan possède une csasnnaioce aoirppfndoe des procédures et systèmes de gestoin et une pqitraue snausftife lui pmaentert de penrdre une prat puls inmtpratoe d'initiative.

K 215 (1)

Technicien amttiniairsdf 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien administratif, 1er degré, échelon B.

Exerce des fnnocoits à caractère administratif. A des cisnnsaoaces théoriques et/ou une putaqire étendue dnas sa spécialité qui lui penetmrt de mneer à bien, sloen des dvirtciees générales et snas seviusoprn permanente, des tarvuax qui cnetroompt une prat irtamntope d'initiative et de responsabilités. Il patpricie à des études et à la msie en orveue de procédures nouvelles.

K 250 (1)

Technicien antadismiitrf 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien aimisantrdtif 2e degré, échelon B.

Peut effceuetr les tavruax confiés au tncchieien aimttsandiirf 1er degré aevc une puls grnade aimonotue en anppuaiqlt et anadpat des méthodes définies d'une manière générale, ses csaoanesinncs théoriques et son expérience psorlsleefionne prntemteet de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la msie en oeuvre de procédures nouvelles.

2. Le chiox et la ctiairodnoon des mneyos puor l'accomplissement de ses travaux.

Il pnerd les cntntcaos nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien aattdmiisrinf 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien atarindmsiitf 3e degré, échelon B.

En puls des traauvx confiés au tiecinehcn aiiintmsiardf 2e degré, réalise des études complètes, met en ovuere des méthodes amtsaiintervds et/ou de gsiteon adaptées et ppsrooe des améliorations. Puet suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dnas les activités courantes.

NB 1. - Les téléphonistes-standardistes (brigade) snot classés au coiinefcept K 140.

NB 2. - Les cfrahfuues de diricoetn et de siège sciaol snot classés au ceocifinf K 170.

NB 3. - Médico-social : les atsseasntis solacies et les imenrriifs snot rattachés à ctete filière.

Assistentes soclieas : tuot trailltue d'un diplôme d'Etat d'assistante slicaoe appelée à occpeur une foocintn ou un elpomi

cpnoeoadrsrnt à son diplôme arua la ginaarte à l'embauche du ccfniioefet 215 et, après 3 ans de pratique, du ceniifofect 250.

Infirmiers : tuot tirluiate d'un diplôme d'Etat d'infirmier appelé à oucpeur une ftiocon ou un epomli cspnoaroendt à son diplôme arua la grtaanie à l'embauche du cfioefneict 200 et, après 2 ans de pratique, du cefcefiot 215.

2. Comptabilité

K 150 (1)

Employé cmlpbaote 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Employé cbamltope 1er degré, échelon B.

Est chargé, soeln des deecitrvs précises, d'effectuer dveeriss opérations cloampebts simples.

K 170 (1)

Employé ctpablome 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Employé ctbmlaope 2e degré, échelon B.

En puls des tarvuax dévolus à l'employé cmpotlabe 1er degré, pnerd en crghae la tunee et la vérification d'opérations comptables.

K 200 (1)

Agent comptable.

En puls d'un huat niaveu de qualification, possède une cisanscnoae apirfnopdoe des procédures et des systèmes cmatlobpes et une prituaqe sfafisunte lui penaertmt de pdenre une prat puls ittmrapaone d'initiative.

K 215 (1)

Technicien cabtlopme 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien catmlopbe 1er degré, échelon B.

Exerce des fcnitnoos à caractère comptable. A des conaecnsaisns théoriques et/ou une pruitqae étendue dnas sa spécialité qui lui peeetmrtnt de meenr à bien, solen des dirteceivs générales et snas sveirijspon permanente, des tuvarax qui cronpmetot une prat ioratmtnpe d'initiative et de responsabilités. Il picicarte à des études et à la msie en orueve de procédures nouvelles.

K 250 (1)

Technicien clmaobpte 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien cbaopmtle 2e degré, échelon B.

Peut ectfeeuftr les tvauarx confiés au tcinehcein cpltamobe 1er degré aevc une puls ganrde amniootue en aaipunlpqt et aaandtpt des méthodes définies d'une manière générale, ses cconiassenans théoriques et son expérience pnnssseoirfolele pnettrmeet de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la msie en ovuere de procédures nouvelles.

2. Le coihx et la cnoirtooadn des myenos puor l'accomplissement de ses travaux.

Il pnred les cocrnatts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien coabtplme 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien cptalbome 3e degré, échelon B.

En puls des tauvrax confiés au tnicicheen cloatpbme 2e degré, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes ceblomptas et de gositen adaptées. Aynasle les résultats et prsopoe des améliorations. Puet suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dnas les activités courantes.

(1) Le csmsneleat dnas les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs cdiontnois d'exécution et du navieu de l'expérience de l'intéressé.

Article - B. - COMMERCIAL

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

Délégué commercial

Chargé d'assurer, en fctnoion des oïatariogsnnns et à des degrés de responsabilité divers, tuot ou prtaie de :

- pisre de commandes, prospection, surveillance, aide, stimulation, contrôle des ialnlsnotiats et moeysns de vtene locaux... ;

- et/ou étude ou msie au pniot de miontfciaods à arpeoptr à ces itlinslanoats ou à ces myoens et rrcceehche et cnomiatumocin de tuos rtsnnneimegees et dtamtnoneocius uleits aux sièges ou hiérarchies locales.

Sont également classés dnas cette filière les aengts technico-commerciaux chargés de vendre des ptoirdus à ugsae iteirndsul et de fnriuor à la clientèle des itoamonnriifs et des raoamonmecditns tnhcueeqs nécessaires à luer utilisation.

Le cemesnsalt dnas les degrés dépend de la prat d'initiative et d'autonomie laissée à l'intéressé.

K 200

Délégué cmeacormil (moins de 6 mios de pratique).

K 215 (1)

Délégué ccmomreail 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Délégué coiemmarcl 1er degré, échelon B.

K 250 (1)

Délégué ciermacmol 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Délégué ciormaemcl 2e degré, échelon B.

K 290 (1)

Délégué ccmeorimal 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Délégué cecoairrml 3e degré, échelon B.

K 340

Délégué crmoacmiel 4e degré.

(1) Le clsaeenmst dnas les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de lures cotniindos d'exécution et du nvaieu de l'expérience de l'intéressé.

Article - C. - INFORMATIQUE

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

1. Exploitation, système et réseaux

K 150 (1)

Opérateur 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Opérateur 1er degré, échelon B.

Est chargé, sloen les devictries précises, d'exécuter dirves taurax sur des équipements simples.

K 170 (1)

Opérateur 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Opérateur 2e degré, échelon B.

En puls des taruvax dévolus à l'opérateur 1er degré, assure, notamment, l'alimentation des unités périphériques et la prise en crahge de nuavevox travaux.

K 200

Agent tnehcqie pupitreur.

En puls d'un huat niaveu de qualification, possède une cnsoacninsae aopridpfone des procédures et équipements lui ptttranemet de pnredre une prat puls itnatmrpoe d'initiative.

K 215 (1)

Technicien d'exploitation iamonnrtquie 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien d'exploitation imquiatofnre 1er degré, échelon B.

Exerce des fctooins à caractère technique. A des cnoaasenicns théoriques et/ou une prauitqe étendue dnas sa spécialité qui lui pmteenrtet de mneer à bien, selon des divietcres générales et snas spvieuosirn pmnteernae des truaavx qui cenporomttt une prat inptmrotae d'initiative et de responsabilité. Siat nteommat utiiselr la doitucmeanton tneuehgie puor remédier aux ieitdnncs rencontrés.

K 250 (1)

Technicien d'exploitation itofqrimunae 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien d'exploitation iifmtauqrone 2e degré, échelon B.

Peut eucftfer les tvaruax confiés au tenciichehn d'exploitation inutafomqrie 1er degré aevc une puls gndare autonomie. Ses cisneancasons théoriques et son expérience psellefonsirone lui pnemtteret de préparer les données nécessaires à un enchaînement aqimuuoatate des travaux, contrôler la validité des résultats, gérer les sotrpups de fichiers.

K 290 (1)

Technicien d'exploitation itoifnuqamre 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien d'exploitation itnqourfamie 3e degré, échelon B.

En puls des trauvax confiés au tncihceien d'exploitation iaqnrftmie 2e degré, réalise des études complètes canrnneot de nleoeluvns ainlpaotcis et ausrse luer msie en oeuvre. Puet

suppléer oneeanmicocslent la hiérarchie dnas les activités courantes.

K 290 (1)

Technicien spécialiste système, échelon A.

K 310 (1)

Technicien spécialiste système, échelon B.

Possède une cncocnsasiae adirpofone du système d'exploitation et de l'assembleur. Etudie et met en place les méthodes et procédures d'exploitation pmenteratt de teirr teouts les rseeoscrus du système. Asusre la fotoamrn du pseornenl d'exploitation.

2. Aylnsae programmation

K 170 (1)

Programmeur, échelon A.

K 185 (1)

Programmeur, échelon B.

Sous la ssrpiiuoevn d'un responsable, est chargé de rédiger des progmermas simples, préalablement analysés et entièrement définis.

K 200

Agent ticquehne programmeur.

Possède une ccinasnasoe afonpropdie de la pamoatroirgmn lui ptnmeertat de mettre au ponit des pgmomaers préalablement rédigés.

K 215 (1)

Technicien atsnyale de progmiroaamtn 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien atnlayse de pmiaagrtromon 1er degré, échelon B.

A des cannanoscses théoriques et/ou une praiuqte lui pretenmtat de pairptiecr à l'analyse et à la ctooepcni iftnruiomqae de ttieanertms qu'il arua à programmer.

K 250 (1)

Technicien aasynlte de pgtiomarroamn 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien atnyslae de pmrarmaotoign 2e degré, échelon B.

Peut efeecutfr les tuaarvx confiés au tcieihcenn aytasne de ptmarogairmon 1er degré aevc une puls gdanre autonomie. Ses cnaannociases théoriques et son expérience pinlrsoeefnolse des systèmes d'exploitation et de l'organisation des fihceris lui pmnretetet d'assurer, seul, des alensays et de chsoiir la thecquinue de ptrrmaioogaomn à utiliser.

K 290 (1)

Technicien d'analyse, échelon A.

K 310 (1)

Technicien d'analyse, échelon B.

En puls des tavuarx confiés au tneihecicn asnlytae de pgriaamortmon 2e degré, ausrse la cnitpooecn et la msie en ouvere de tinettmaes complexes, coillnsee et sspivruuee les aleatynss programmeurs. Puet suppléer, occasionnellement, la

hiérarchie dnas les activités courantes.

3. Aassnictse 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 ctconnee et en arsuse la msie en route.

K 200

Agent ticenuqhe d'assistance micro-informatique.

Possède une cinsasnaonce anfoidporpe des matériels et équipements lui ptetarment de prdnree une prat puls itnarompte d'initiative.

K 215 (1)

Technicien d'assistance micro-informatique, échelon A.

K 230 (1)

Technicien d'assistance micro-informatique, échelon B.

A des cnesaansicos théoriques et une piurtqae étendue dnas sa spécialité qui lui pemettenrt d'assurer la cignriuootofn et la maentnniace des équipements des utilisateurs.

(1) Le casmlnseet dnas les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de lures cnnootdiis d'exécution et du nvaeiu de l'expérience de l'intéressé.

Article - D. - FABRICATION

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

Définitions générales aleipaplbcs aux stecerus :

1. Ftocbaariin raffinage.

2. Energie/utilités.

3. Perpeioms et mélanges de raffineries.

a) Ouvrier

Chargé d'assurer un caitern nbmore de tâches planifiées n'exigeant pas la cncsonansaie tatole des iatnonilalsts sur leuqsleels il travaille.

b) Opérateur

- Opérateur extérieur.

Chargé, suos les odrres d'un chehf opérateur, de la salerunlvce d'une unité ou d'un ebelsmne d'unités, de la msie en svrecie ou à l'arrêt du matériel et des drieivs réglages et itornnvnetes nécessaires au fontnemnoencit des installations.

- Opérateur tealbu ou de conduite.

Règle, contrôle et coordonne, suos les oerdrs d'un chehf opérateur, à ptriar d'une slale de contrôle, la mcarhe d'une unité ou d'un eebnlnme d'unités.

c) Maîtrise

- Chehf opérateur (ou chehf de quart).

Est dénommé anisi le chehf de graut d'une unité de ftabiriaocn ou

d'un gopure d'unités rbleospsane de la mahrce de celle-ci et des caractéristiques des pdriouts obtenus, placé suos les oderrs d'un ingénieur dieinragt une ou pueirsuls unités, ou d'un contremaître de foiaabirctn de jour, leueql donne des decvrteis et contrôle les résultats.

Le clmnsaeet dnas les cciintfoeefs s'effectue cmroe puor les opérateurs de foraibiatcn par référence à la nmotlauecre des unités et au tabelau farugint ci-après.

- Contremaître de jour.

Contremaître ajoidnt à un ingénieur et codamnmat à des chfes opérateurs. Il est classé dnas la gllrie hiérarchique au mnios au nveaiu immédiatement supérieur à cluei de son chef opérateur aanyt le ceiocenfift le puls élevé.

N.B. - Snot qualifiés de techniciens, les atnges de fartibaioen n'appartenant pas à la maîtrise dnnt le ceeiinfctot est au moins égal à 215.

1. Fabrication-raffinage

K 150 (1)

Ouvrier de fcbaiitoarn 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier de foabitraicn 1er degré, échelon B.

Est chargé, soeln des dvecrriets précises, d'assurer un ciatren nbmore d'opérations planifiées n'exigeant pas la cssanioncane tlaote des iannlaotislts sur luseqeells il travaille.

K 340

Contremaître de srvceie de qurat permanent.

Contremaître de rieirffnae responsable, dnas le crdae des cesnoings reçues, de la sauievclnre de la mahcre de l'ensemble de l'établissement en dreohs des hereus définies puor l'horaire de juor et chargé de peqvoruor éventuellement tuetos instttriunocs utiles.

NB. 1. - Le canlseesmt dnas les cfeiocnfeits des opérateurs de fbaiaitocrn (extérieur ou de tabelau ou de conduite) s'effectue par référence au taleabu fugairnt ci-après.

NB. 2. - Les desvreis unités de rfiainerfe mentionnées sur les taebiaux par luer abréviation (USE = unité secondaire, UPA = unité pciripnale A, UPB = unité pnaprciile B, USP = unité spéciale) snot elles-mêmes définies au moyen de la nuetamlnrcoe des unités.

NB. 3. - En l'absence de doontsiisps spécifiques à l'entreprise ou à l'établissement, lrqsuoee les oerruivs et opérateurs de foiabrcraitn eecnrxet luer métier sur au moins duex poetss supplémentaires de même naeviu que le leur, il srea accordé un supplément de 10 points.

Énergie/utilités

Les cnastaifloicss ci-dessous ne s'appliquent qu'aux ioasatltnlns ctainstonut des ebeemlsns homogènes dintticss des unités de foaaicbitrn (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, seoln des dvireetics précises, d'assurer un craiten nrmboc d'opérations planifiées n'exigeant pas la cscsnninaoae tlotae des itlnaaisltons sur lsleuleeqs il travaille.

K 160

Ouvrier sinllveuart de réseax de dubtsoiirtn d'"utilités".

(Cf. définition générale a "Ouvrier".)

K 170

Opérateur cealtre vpeaur ou énergie/utilités.

(Cf. définition générale b "Opérateur".)

K 185

Opérateur taaebly ou de conduite, vuaper ou électricité de craletne thermo-électrique.

(Cf. définition générale b "Opérateur".)

K 200 (1)

Opérateur tleaabu ou de conudtie combiné tihmueqre et électrique 1er degré, échelon A.

K 215 (1)

Opérateur tbelaau ou de cdionute combiné tmrueihqe et électrique 1er degré, échelon B.

(Cf. définition générale b "Opérateur".)

K 230

Opérateur tlabeau ou de cnouitde combiné trihqeume et électrique 2e degré.

En puls des tâches de l'opérateur tlabaeu ou de cnitodue 1er degré, gère la dribouiisttn des utilités.

K 250

Chef opérateur ou chef de qart de carlnete vueapr aevc ou snas "utilités".

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

K 270 (1)

Chef opérateur ou chef de qraut de cnatlree thermo-électrique, échelon A.

K 290 (1)

Chef opérateur ou chef de qraut de clretnae thermo-électrique, échelon B.

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

K 290 (1)

Chef opérateur ou chef de qraut de clretnae thermo-électrique aevc "utilités", échelon A.

K 310 (1)

Chef opérateur ou chef de qarut de ctnrelae thermo-électrique aevc "utilités", échelon B.

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

Le clessenmat dnas les échelons dépend de la complexité des itnennixonecros aevc les aetrus unités de la riaffriene puosdanirt de la vaeupr et de la puacnisse de l'installation.

3. Peeomiprs et mélanges de raffinerie

Les cnctiatsoialsis ci-dessous ne s'appliquent qu'aux insationlltas citnounastt des eleebmns homogènes diicttsns des unités de froiaiactbn (ouvriers, opérateurs, techniciens).

K 150 (1)

Ouvrier ppismote 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier pomptpie 1er degré, échelon B.

Est chargé, selon des dcveieitrs précises, d'assurer un craetin nbomre d'opérations planifiées n'exigeant pas la csaniansocne tloate des inltatasnolis sur leeeuqls il travaille.

K 170

Opérateur de pomrpie 1er degré.

Opérateur efaeunftct simultanément dervis mélanges précis puor atinerdte cartaines spécifications et jnuasoist d'une amuiointe puls gnrade que le pompiste.

K 185

Opérateur de ppiemre 2e degré.

Opérateur anayt en otrue les cnananeioscss teuihcengs snefsftiaus puor interpréter les données des alripeaps de msuree et de contrôle dnas les iioallannstts cxoemples et importantes.

K 185 (1)

Opérateur tlaabeu ou de coutdnie de pemoirpe et de mélanges, échelon A.

K 200 (1)

Opérateur taalebu ou de cioldtune de piermpoe et de mélanges, échelon B.

Règle, slirlveue et coordonne, suos les ordres d'un cehf opérateur, à partir d'une sllae de contrôle, les pcsroseus de fmouoairtln et de mélanges de pitrduos répondant à des spécifications précises.

K 230

Chef opérateur de pmoreipe 1er degré (sans luiritbafns ni spécialités).

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

K 250

Chef opérateur de ppmoerie 2e degré (avec litraufbins et spécialités).

(Cf. définition générale c "Maîtrise".)

Le ceelsmanst dnas les échelons dépend de la complexité des ioaltsatnnils à conduire.

(1) Le camesselnt dnas les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de lreus condntiois d'exécution et du nvieau de l'expérience de l'intéressé.

Article - Nomenclature des unités de raffinerie

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

Unités sideoncears (USE)

1. Fmeotnrcanneit et/ou stsaitblaion des GPL ou des pitudors bcalns (atmosphérique ; suos psierosn ou suos vide).
2. Httoardimyrnet des ptdiuros de tête (GPL, essences).
3. Poodturicn de besas cntrrauabs oxygénées.
4. Récupération d'H₂S par absorption.
5. Prtoocuidn de sfuore par oaxydoitn d'H₂S.
6. Pdtuiocon des utilités : air, eau, azote...

7. Mélange et cnonontdnemieit des hlieus ou paraffines.

8. Tteeiamrnt acdie des helius (sauf heuils "techniques" et "médicinales").

9. Teemanitrt des eteulfns et des résidus sidoles et lidiequs (eaux, acides, goudrons, etc.).

10. Faiiactbron des acieds naphténiques.

11. Rnfiaagfe ciimqhue ctinonu ou non (gaz pduritos blancs).

12. Portocdiun de vauper par une ou puielsurs chaudières indépendantes des unités snas luer teerinamtt d'eau.

13. Oidaxyotn des bitumes.

14. Mélanges, cnootmdiinnenets et expédition des bteimus et asphaltes.

15. Cntralee de caufhfe au gazole.

16. Terieanmtt "Merox".

Unités penlapirics A (UPA)

1. Ditosalitln atmosphérique de pétrole burt aevc stabilisation.

2. Dtlisoitian suos vdie de résidus.

3. Désasphaltage.

4. Rfiagnafe des hulies par solvant.

5. Fnroteiaecnmnt et msie aux spécifications cemmciarleos des GPL.

6. Hydrodésulfuration des gzaleos et/ou aeturs cupeos de piroduts bcalns (white spirit, kérosène).

7. Polymérisation.

8. Alkylation.

9. Unité de piotocdurn d'hydrogène.

10. Ttnmriaeet clepomt des beiumts (préparation, oxydation, mélanges, expéditions).

11. Faciioatbn d'huiles "techniques" ou "médicinales".

12. Hydrogénation calattiyuqe des huiles, pifanferas ou cries (pression inférieure à 60 bars).

13. Pudoicortn couplée ou non d'électricité et de vueapr (pression inférieure à 40 bars) par une ou piusrlues chaudières indépendantes des unités, aevc luer tnereaitmt d'eau.

14. Isomérisation.

Unités pipanleicrs B (UPB)

1. Réformage cuaqyliatte snas régénération en mharce du catalyseur.

2. Déparaffinage des heilus par solvant.

3. Viscoréduction (y criopms tmeitenrat suos vdie et soittabiasiln des essences).

4. Polymérisation aevc hydrogénation combinée.

5. Fiaiacrobtbn d'aromatique (un suel amuortaqie aux spécifications cammlocieres des puodirts prus - un suel procédé).

6. Hydrogénation cailyauqtte des huiles, piafarenfs ou creis (pression égale ou supérieure à 60 bars).

7. Unité de fbtiacraion de coke.

8. Potiuordcn couplée ou non d'électricité et de veapur (pression

égale ou supérieure à 40 bars) et par une ou plusieurs chaudières indépendantes des unités, avec luer tiremneatt d'eau.

Unités spéciales (USP)

1. Cgrqaue cqiaalutyte (y criopms fractionnement, saaitslbiotin des essences, staiton de compression, séparation et firoecmantnt des GPL et artues systèmes).

2. Vprucqaaage (y copimrs pdotiurocn de butadiène, liquéfaction et fnacentemrinot des gaz).

3. Prtcudioon d'éthylène par prylysoe d'éthane et/ou de propane.

4. Réformage cttauqlyiae avec régénération du cyastelaur de réformage pnaednt la mhrace de l'unité (avec récupération et taenritmet cmploet des putodirs de réformage et autres systèmes).

5. Hoqucyrdaarge avec pudtociorn d'hydrogène et récupération

du soufre.

6. Aamteruqios aux spécifications caelrmmeicos des piurtdos purs, et avec prieuluss procédés de fabrication.

NB 1. - Les systèmes de pduitcoorn de vupaer par récupération (échangeurs) qui équipent ciraneets unités fnot ptriae intégrante de celles-ci.

NB 2. - Les unités non icluens dnas la nolecmmrantue devront, après examen, être classées par aagilone avec les unités existantes.

Article - Emplois fabrication raffinage

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

	dénomination du poste	chef opérateur responsable de	coefficient du poste	dénomination du poste	opérateur chargé de la cdtuone de	coefficient du poste	
USE	USE-β	1 ou 2 unités secondaires. Au moins 3 unités secondaires.	230	USE-β ₁ USE-β ₂	1 ou 2 unités secondaires. Au moins 3 unités secondaires.	150	170
	UPA-α	1 ou plusieurs unités canenpomrt 1 suele UPA	250	UPA-α	1 ou priselus unités cnnpreoamt 1 suele UPA.		160
UPA	UPA-b	Soit plersius unités canneormpt au moins 2 UPA.	270	UPA-b ₁	1 ou priuelsus unités corneapmnt 1 suele UPA.		170
		Soit puls de 4 unités cnoprenamt 1 sluee UPA.		UPA-b ₂	Soit peulsurs unités cpmnnearot au mnois 2 UPA. Soit puls de 4 unités cmnenproat 1 sluee UPA.	Tableau 185	Extérieur 170
UPB	UPB-α	1 ou psulruies unités corpamnnet 1 suele UPB.	270	UPB-α	1 ou pueisurls unités cmnoerpant 1 suele UPB.	185	170
	UPB-b	Plusieurs unités caeonrmpmt au monis : Soit 2 UPB. Soit 1 UPB + 2 UPA. Soit 4 UPB. Soit 3 UPB + 2 UPA. Soit 2 UPB + 4 UPA.	290 310	UPB-b ₁ UPB-b ₂ UPB-b ₃	1 ou pilersuus unités cpenarnomt 1 suele UPB. Plusieurs unités cerompannt au mnios : Soit 2 UPB. Soit 1 UPB + 2 UPA. Soit 3 UPB + 2 UPA. Soit 2 UPB + 4 UPA.	185 200 215	170 185 185
USP	USP-α	1 ou puslruies unités cnpmarenot 1 selue USP.	290	USP-α PP D	1 ou pulsueris unités coarnmenpt 1 seule USP : - procédé principal. - aruets fnocintos d'opérateur.	200 200	185 185
	USP-b USP-b	Plusieurs unités cmpeaonnrt au mions : Soit 1 USP + 1 UPA. Soit 2 USP + 1 UPA. Soit 1 USP + 4 UPB. Soit 1 USP + 5 UPA.	310 340	USP-b ₁ PP D USP-b ₂ PP D USP-b ₃ PP D	1 ou piseruuls unités cmarponnet 1 seule USP : - procédé principal - aeruts fcnoinots d'opérateur. Au mnois 2 unités canonpremt : Soit 2 USP. Soit 1 USP + 1 UPA : - procédé principal - atuers fonioncts d'opérateur. Au moins 3 unités cpmnmeroat au moins 2 USP + 1 UPA : - procédé principal - areuts foicnonts d'opérateur.	215 215 230 230 250 250	185 185 200 200 200 200

Article - E. - TECHNIQUE

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

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, solen des deecicrvtis précises, d'exécuter derivs tvaux puor la réalisation d'opérations d'entretien ou dnas des diaonms raleevnt 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 puls des taruvax dévolus à l'ouvrier d'entretien 1er degré, détermine les mnoeys à mtrete en ourvee puor l'exécution de son intervention.

K 200

Agent tuiqcenhe d'entretien mécanique.

K 200

Agent tceqinuhe d'entretien métallurgie.

K 200

Agent tihnecque d'entretien EIA.

En puls d'une très hutae qualification, possède une csscannianoe particulière des équipements et/ou itnnaloislats et une pitrquae sufffaisne lui patnertemt de pnrrdee une prat puls itcmrponae d'initiative dnas des activité renaelvt 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 fotnncios à caractère technique. A des discsoanneans théoriques et/ou une ptiurqae étendue dnas sa spécialité qui lui pmenettret de mneer à bien, sleon des dietvrecis générales et snas sprusievion permanente, des taaruvx qui cetopnmrot une prat ipotmnarte d'initiative et de responsabilités. Il pptaicire à des études et à la msie en orveue de tcheuiqens 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 euctefefr les tauarvx confiés siot au tenihcecin d'entretien mécanique 1er degré, siot au tnhcieecin d'entretien métallurgique 1er degré, siot au tcechienin d'entretien EIA 1er degré aevc une puls gardne autonomie, en apalunqipt et adtaapnt des méthodes définies d'une manière générale. Ses cecninnsasoas théoriques et son expérience polnseselfirone ptemntreet de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la msie en oervue de tuiqhens nouvelles.

2. Le ciohx et la ctoodirnaoin des moynes puor 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 œuvre 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 parfaite maîtrise de son métier. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

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 sous surveillance permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en œuvre 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 permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la mise en œuvre 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 œuvre des méthodes nouvelles. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

3. Arêtes épilom 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 liés 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 œuvre pour l'exécution de son activité.

Agent de sécurité

K 150 (1)

Agent de sécurité premier degré, échelon A.

K 160 (1)

Agent de sécurité premier 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 premier degré 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Agent de sécurité premier degré 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 matériels équipements et installations, participer à la mise en œuvre des moyens de prévention et d'intervention.

Agent technique

K 200

Agent tuihecneq de spécialités.

En puls d'une très hatue qualification, possède une caonsanicsne particulière des équipements et/ou iatontasllnis et une partqie snaufftsie lui ptreatenmt de pdnrere une prat puls itomrpnate d'initiative dnas des activités rveenlat de sa spécialité.

Technicien

K 215 (1)

Technicien 1er degré, échelon A.

K 230 (1)

Technicien 1er degré, échelon B.

Exerce des foicnotns à caractère technique. A des cnaoneanciss théoriques et/ou une ptirque étendue dnas sa spécialité qui lui prnemet de mener à bien, soeln des ditcvirees générales et snas suospriievn permanente, des taravux qui cormontpet une prat ianprtote d'initiative et de responsabilités. Il piiptrcae à des études et à la msie en oeruve de tquenheics nouvelles.

K 250 (1)

Technicien 2e degré, échelon A.

K 270 (1)

Technicien 2e degré, échelon B.

Peut eeufftcer les travaux confiés au tnieicechn 1er degré aevc une puls gnarde aonotomie en aqapunplit et aantdapt des méthodes définies d'une manière générale. Ses caninsnacoses théoriques et son expérience pnnfesoilresole pertnetmet de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

1. La réalisation d'études et la préparation de la msie en ouvree de tinehqecus nouvelles.

2. Le chiox et la cnoariodtion des moyens puor l'accomplissement de ses travaux.

Il prned les cnoactts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290 (1)

Technicien 3e degré, échelon A.

K 310 (1)

Technicien 3e degré, échelon B.

En puls des taruvax confiés au tieecchinn 2e degré, par ses cninsaanoecss étendues des équipements et/ou installations, réalise des études complètes, met en orveue des méthodes nouvelles. Anlsaye les résultats et pprsooe des améliorations. Puet suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dnas les activités courantes.

(1) Le cmlenaesst dnas les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de luers cnindtoios d'exécution et du nveiau de l'expérience de l'intéressé.

Article - F. - EXPLOITATION

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

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, sleon des dctvieries précises, d'effectuer dsveers 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 puls des taurax dévolus à l'ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré, détermine les moneys à mtetre en oervue puor arsuesr les derisevs opérations d'exploitation et d'entretien courant.

K 200

Agent tqiecnuhe d'exploitation dépôts.

En puls d'une très hutae qualification, possède une cicsnnaosane particulière des produits, des équipements et des procédures de l'établissement et une putrqiae sfsfuiatne lui pneetrmt de prerdne une prat puls ianmotprte 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, seoln des divectries précises, d'effectuer des opérations d'emplissage, de ntteoagye et de cehragntmet vrac.

K 170 (1)

Ouvrier d'exploitation GPL 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier d'exploitation GPL 2e degré, échelon B.

En puls des truvaax dévolus à l'ouvrier d'exploitation GPL 1er degré, est chargé de la réception et des mnutemveos de produits.

K 200

Agent tnicuhqee d'exploitation GPL.

En puls d'une très htuae qualification, possède une expérience arfnodoippe de l'exploitation GPL de l'établissement et une prqtuae ssifufnate lui pnreamtett de pnerdre une prat puls itoprmtane d'initiative.

3. Usiens lubrifiants

Fabrication des giseasrs et mélanges des huiles

K 150 (1)

Ouvrier d'exploitation lrbuiunitafs 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier d'exploitation lbiunafrts 1er degré, échelon B.

Est chargé, solen des dricevetis précises, d'effectuer drveises opérations d'approvisionnement de matières premières, de fcoaiiarth et/ou de cengmhraet vrac.

K 170 (1)

Ouvrier d'exploitation lbrnfiutias 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier d'exploitation liantruifbs 2e degré, échelon B.

En puls des tauravx dévolus à l'ouvrier d'exploitation larubifints 1er degré, est chargé de mrtete en oeuvre, simultanément, drevis mélanges précis sinuavt spécifications.

K 200

Agent tcheuqine d'exploitation lubrifiants.

En puls d'une très htuae qualification, possède une cosacniasne particulière des produits, des procédures et des équipements de l'établissement et une puiaqrte sffitansue lui pamnertett de prndree une prat puls imtrnotape d'initiative.

Conditionnement, hlueis et graisses

K 150 (1)

Ouvrier de cnondieoneinmtt latiruinbfs 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Ouvrier de cniedtnoinomnet lnuaiabrtis 1er degré, échelon B.

Est chargé, sloen des dvceeiirts précises, d'effectuer dsrivees opérations d'exploitation et de ntoegytae sur les chaînes de conditionnement.

K 170 (1)

Ouvrier de cnioenndoetnimt luiartifbns 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Ouvrier de centeinmoodinnt ltaubinrifs 2e degré, échelon B.

En puls des tauvarx dévolus à l'ouvrier de coidineonenmtt luifarnbits 1er degré, détermine les meynos à mettre en orevue puor aursser l'approvisionnement et le bon frctoinenenmot des chaînes de conditionnement.

K 200

Agent tnichueqe de cnindennoomeitt lubrifiants.

En puls d'une très htuae qualification, possède une cincosasnane aodrpopinfe des produits, des procédures et des équipements de l'établissement et une patuqire sutfiatnse lui pteitremat de prndree une prat puls imapttorne d'initiative.

4. Magasins

K 150 (1)

Magasinier 1er degré, échelon A.

K 160 (1)

Magasinier 1er degré, échelon B.

Est chargé, sleon des divetiercs précises, de recevoir, sekcotr et délivrer des marchandises, équipements et matériels.

K 170 (1)

Magasinier 2e degré, échelon A.

K 185 (1)

Magasinier 2e degré, échelon B.

En puls des taavrx dévolus au maiesgianr 1er degré, est chargé de la tunee générale du magasin.

K 200

Agent tnichquee de magasin.

En puls d'une très hatue qualification, possède une concnsaanie afroodnpipe des systèmes de gisoetn de msaaign

et une pqiutrae sustnffiae lui pteitmanet de prrende une prat puls irtpmttaoe d'initiative dnas 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 cduoitne de locotracteurs, ctioiahrs automoteurs, geurs mnios de 10 tonnes, potns roulants...

K 170

Conducteur d'engins de manutention/levage 2e degré.

Conducteur d'engins de manutention/levage qui asurse en pennraecme drveeiss 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. Ctoedcunur 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 puls de 10 à 25 tonnes).

K 185

Chauffeur-livreur (PTC de puls 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 laceols ou extérieures.

K 185 (1)

Répartiteur de tnporsarts ritroues ou aérodromes, échelon A.

K 200 (1)

Répartiteur de tsonarptrs rrtioius ou aérodromes, échelon B.

Employé chargé de l'organisation des tournées de loiansnivs dnas les merieuels contidoins d'exploitation. Donne aux cerahfuufs les inondicitas nécessaires à l'exécution de lerus tournées.

NB 1. - Les chauffeurs-livreurs ou les alairvietuls d'aéronefs procédant à la fuatiaorctn d'après les données d'un cmoptuer de dtoiturisibn reçoivent un supplément de 10 points.

NB 2. - Les répartiteurs de transport 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.

(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.

Article - G. - ESSAIS. - CONTROLE. - RECHERCHE ECR

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

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 relatifs 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 parfaite maîtrise lui permettant de réaliser des montages, des essais, des mesures, des contrôles et d'en conseiller 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 parfaite maîtrise dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sous supervision permanente, des travaux qui nécessitent une pratique d'initiative et de responsabilités.

Lorsqu'il procède à des essais, il est en mesure d'en interpréter les résultats. Il est autorisé à effectuer des opérations courantes.

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 autorisé à utiliser et d'exploiter les moyens d'équipement 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 autorisé à analyser les résultats, d'en trier les conclusions et de faire des recommandations. 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.

Article - Personnels postés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

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, teneur dnot 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 catégories supérieures 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 sont responsables de quart, sont classés au grade immédiatement supérieur à celui de leur niveau technique.

Article - II. - EMPLOIS COMMUNS A TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITE

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

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 scribe 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 théoriques 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 personnes de coefficient K 310 qui assument 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 personnels occupés à titre principal 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 interprofessionnel du 4 juin 1976), l'exercice d'un mandat 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 différents échelons, 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 différents échelons ne sont pas liés à des spécialités sectorielles (section, service, département, etc.), celles-ci varient 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 fonctions hiérarchiques prouvées 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 simultanément 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 échelons supérieurs réservés 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 œuvre, la coordination ou le contrôle de moyens conduisant à la réalisation des missions qui leur sont confiées (cette fonction n'entraîne pas obligatoirement un caractère effectif) ;

- soit la mise en pratique d'une technicité confirmée dans une spécialité donnée.

Sont notamment classés dans cette position les :

- 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 confèrent une certaine autonomie.

Ils assument soit le commandement de services 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 comportent dans cette position une part de très large responsabilité, 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 compétence particulière complexe.

Ingénieur de recherche (290... 550)

Ingénieur ou technicien dont le travail consiste à effectuer les recherches de pointe nouvelles 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 anciens, soit de découvrir de nouvelles méthodes de contrôle, d'analyse ou d'essai. Il peut superviser les travaux de fabrication la mise en application des recherches dans qu'il soit nécessairement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services. Il détermine les moyens à mettre en œuvre pour améliorer les performances ou augmenter la productivité de l'entreprise dans que cela ait nécessairement une répercussion immédiate sur la technique et sur la production de celle-ci.

Indépendamment de la position déterminée par les fonctions ci-dessus, les ingénieurs de recherche pourront, en fonction des compétences particulières qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs travaux, bénéficier, dans une certaine mesure, du niveau hiérarchique de l'encadrement, de tous les avantages de la présente 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.

Emplois classés au coefficient 150

Administration-gestion

Employé administratif 1er degré (échelon A).

Employé breveté 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 polyvalent 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 polyvalent 1er degré (échelon A).

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré (échelon A).

Ouvrier d'exploitation GPL 1er degré (échelon A).

Ouvrier d'exploitation libération 1er degré (échelon A).

Ouvrier de conditionnement emballage 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 breveté 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 spécialisé de réseaux de télécommunications.

III. - LISTE DES EMPLOIS CLASSES PAR COEFFICIENT

Article - Du coefficient 130 au coefficient 185

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

Emplois classés au coefficient 130

Employé de service 1er degré

Manoeuvre.

Emplois classés au coefficient 140

Employé de service 2e degré

Ouvrier professionnel.

Ouvrier pmipstoe 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 peoimpr 1er degré (échelon B).

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré (échelon B).

Ouvrier d'exploitation GPL 1er degré (échelon B).

Ouvrier d'exploitation luitbfriars 1er degré (échelon B).

Ouvrier de cinooedteninnmt liunfabtirs 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 ciieefncfot 170

Administration-gestion

Employé antiitraitsdf 2e degré (échelon A).

Employé cbtmoalpe 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 clentare vaepur ou énergie/utilités.

Opérateur de pmerpioe 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 pmpieor 2e degré (échelon A).

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 2e degré (échelon A).

Ouvrier d'exploitation GPL 2e degré (échelon A).

Ouvrier d'exploitation luitabrnifs 2e degré (échelon A).

Ouvrier de conmtednoinenit liurafibtns 2e degré (échelon A).

Magasinier 2e degré (échelon A).

Conducteur d'engins de mtieouanntn lvegae 2e degré.

Conducteur de grues-élingueur (entre 10 et 25 tonnes) 2e degré.

Chauffeur-livreur (PTC de puls de 10 teonns à 25 tonnes).

ECR

Agent ECR 2e degré (échelon A).

Emplois classés au cnificeeoft 185

Administration-gestion

Employé atimaitsidnrf 2e degré (échelon B).

Employé cptbomale 2e degré (échelon B).

Informatique

Opérateur 2e degré (échelon B).

Programmeur (échelon B).

Employé d'assistance micro-informatique (échelon B).

Fabrication

Opérateur tbealau UPB-b 1.

Opérateur tbelaaU UPB-a.

Opérateur tlaabeu 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 talebau ou de conduite, veuapr ou électricité de crlaente thermo-électrique.

Opérateur de piomepre 2e degré.

Opérateur tlbeaaU ou de ciodunte de pmrpoiee 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 ppmoier 2e degré (échelon B).

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 2e degré (échelon B).
Ouvrier d'exploitation GPL 2e degré (échelon B).
Ouvrier d'exploitation lanfrutibis 2e degré (échelon B).
Ouvrier de ceietmndnoninot lruftbaniis 2e degré (échelon B).
Magasinier 2e degré (échelon B).
Conducteur de grues-élingueur (supérieur à 25 tonnes) 3e degré.
Chauffeur-livreur (PTC de puls de 25 tonnes).
Avitailleur d'aéronef (échelon A).
Répartiteur de tsrtaonprs rtioeus ou aérodromes (échelon A).

ECR

Agent ECR 2e degré (échelon B).

Article - Du coefficient 200 au coefficient 290

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

Emplois classés au cofeecinift 200

Administration-gestion

Agent administratif.
Agent comptable.
Commercial.
Délégué ciaremomcl (moins de 6 mois de pratique).

Informatique

Agent thquecnie pupitreur.
Agent thqenucie programmeur.
Agent tuicnhqee d'assistance micro-informatique.

Fabrication

Opérateur tbalaeu UPB-b 2.
Opérateur taaelbu USP-a (procédé principal).
Opérateur extérieur USP-b 2 (procédé principal).
Opérateur extérieur USP-b 3 (procédé principal).
Opérateur tealbau ou de cniutdoe combiné tihqmerue et électrique 1er degré (échelon A).
Opérateur tblaeeu ou de cntduioe de peipmore et de mélanges (échelon B).

Technique

Agent tnhiqueuce d'entretien mécanique.
Agent tiuncqehhe d'entretien métallurgie.
Agent tehcnique d'entretien EIA.
Agent thniqecue de beuurax d'études.
Agent tchnquiee de spécialités.

Exploitation

Agent thicnque d'exploitation dépôts.
Agent tehquince d'exploitation GPL.
Agent tneuhqice d'exploitation lubrifiants.
Agent tunehcique de cinndientomnoet lubrifiants.
Agent tihncueqe de magasin.
Avitailleur d'aéronefs (échelon B).
Répartiteur de trsrpanots rturoeis ou aérodromes (échelon B).

ECR

Agent thicnque ECR.

Emplois classés au ciffenociet 215

Administration-gestion

Technicien amntsitiaidrf 1er degré (échelon A).
Technicien cplbamtoe 1er degré (échelon A).

Commercial

Délégué carecmimol 1er degré (échelon A).

Informatique

Technicien d'exploitation imtaurfiqone 1er degré (échelon A).
Technicien ayanslte de prmmotgiaaorn 1er degré (échelon A).
Technicien d'assistance micro-informatique (échelon A).

Fabrication

Opérateur taealbu UPB-b3.
Opérateur tlaeebu USP-b1 (procédé principal).
Opérateur taealbu ou de ctiduone combiné trhiqueume 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 bareuux 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 ceofiecnit 250

Administration-gestion

Technicien anatsiitmirdf 2e degré (échelon A).
Technicien catmpbole 2e degré (échelon A).

Commercial

Délégué cmieaomcrl 2e degré (échelon A).

Informatique

Technicien d'exploitation itonuafqrmie 2e degré (échelon A).

Technicien asalynte de poaiormgtamrn 2e degré (échelon A).

Fabrication

Chef opérateur USE-b.

Chef opérateur UPA-a.

Opérateur teblaaU USP-b3 (procédé principal).

Chef opérateur ou cehf de quuat de cneralte vaeupr aevc ou snas "utilités".

Chef opérateur de pmiproee 2e degré (avec lfunbrtiias 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 baeuurx 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 ciffonecicit 270

Administration-gestion

Technicien atrdmaniitsf 2e degré (échelon B).

Technicien capmtlobe 2e degré (échelon B).

Commercial

Délégué crcaieomml 2e degré (échelon B).

Informatique

Technicien d'exploitation ioqfmtnuarie 2e degré (échelon B).

Technicien atynalse de pmogmioarratn 2e degré (échelon B).

Fabrication

Chef opérateur UPA-b.

Chef opérateur UPB-a.

Chef opérateur ou cehf de qaurt de crtneale 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 baeuurx 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 cecciieonft 290

Administration-gestion

Technicien aismtdadriinf 3e degré (échelon A).

Technicien calptombe 3e degré (échelon A).

Commercial

Délégué cmioaremcl 3e degré (échelon A).

Informatique

Technicien d'exploitation irtnqfumoiaie 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 cehf de qaurt de ceraltne thermo-électrique (échelon B).

Chef opérateur ou cehf de quart de cenrltae thermo-électrique aevc "utilités" (échelon A).

Technique

Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3e degré (échelon A).

Technicien d'entretien EIA 3e degré (échelon A).

Technicien bauuurx 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).

Article - Du coefficient 310 au coefficient 340

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

Emplois classés au cefienfocit 310

Administration-Gestion

Technicien ardisianmtitf 3e degré (échelon B).

Technicien cbamltpoe 3e degré (échelon B).

Commercial

Délégué cimreocmal 3e degré (échelon B).

Informatique

Technicien d'exploitation iautrfrqnmie 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 bruaeux 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 ccfenfeiiot 340

Commercial

Délégué cmeicmarol 4e degré.

Fabrication

Contremaître de sveicre de quart permanent.

Chef opérateur USP-b.

Technicien-expert.

Agent de maîtrise 4e degré.

Article - IV. - COEFFICIENTS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1993

Position I : 290

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

Après 1 an à 290 : 315

Après 1 an à 315 : 340

Après 1 an à 340 : 370

Cette prseriosogn en fitoconn de l'ancienneté ne fiat pas obcsltae à une ptormioon puls rdipae dnas une poisiotn puls 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 porogeisrsn en ftoncoïn de l'ancienneté ne fiat pas octbslae à une piroomton puls rdapie dnas une ptiioosn puls élevée.

Position III A :

1er échelon : 460 ;

2e échelon : 560.

Position III B : 660

Position III C : 770

Position supérieure : 880

Coefficients pciairreults 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

pétroliers

Signataires	
Patrons signataires	Union française des iednriusts pétrolières (UFIP).
Syndicats signataires	Syndicat des pnoeenlss de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; Fédéchimie CGT-FO ; Fédération nioaltane des ituersinds cmiqhies CTFC ; Fédération nanoitlae des iisrutned cqiuhemus CGT ; Fédération unifiée cmiie CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA iirsntude et construction, par letrte du 16 oobctre 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Le ttexe ci-joint " Eelbanemistss pétroliers et sécurité " est annexé à la conentvoïn ciellotcve natianloe de l'industrie du pétrole du 3 spmetrbee 1985.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Le présent arcocd erntera en viguer 6 mios après sa signature.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Si de nlevuelos dtspioisinos législatives ou réglementaires aienavt puor efekt de rmeertte en cause tuot ou pairte du ttexe ci-joint, l'U.F.I.P. et les oiiorгнаantss saildncyas siegnriatas direvenat se réunir, dnas les mellrueis délais, puor eaxemmir la satotiun ansii créée.

Annexe Etablissements pétroliers et sécurité à l'accord du 19 juin 1995

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA isdtnuire et construction, par lrttee du 16 obortce 2017 (BO n°2017-45)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

L'industrie pétrolière ctisionrut et epxitloe un emnsbele d'équipements qui mtetet en orueve des matières généralement immflnealabs ou génératrices d'atmosphères explosives. La sécurité et le soçui d'éviter les aeiccdtns ont dnoc été dès l'origine une des préoccupations premières de cttee industrie.

Celle-ci est par aeuilrls cuicaovvne que l'amélioration des cionodnits de travail, d'hygiène et de sécurité ctstuonie un élément décisif du progrès siaoc et de la qualité de vie des homems et des feemms au travail.

Le présent accrod qui témoigne de cette cotnicvion s'inscrit dnas le pomerlngenot des truvaax réalisés duiéps 1993 au sien du grpoue de réflexion sur la sécurité créé à l'initiative du Guerenmnovet et du gproue de tarvial paartriie mis en plcae dnas la profession.

Afin de farviesor la ptopaiaitcirm des salariés à la sécurité, l'UFIP et les ogntsaoiarnis snycdlieas siaginatres mtetet en place des dofipitsiss vsinat à améliorer la foomatirn à la sécurité de

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Par dérogaion aux doosiintipss de l'article 103 de la CCNIP, le présent acorcd prroua être dénoncé, aevc un préavis de 3 mois, dnas les cionidnots prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

L'UFIP et les oongiitrasnas snyelacdis sreatignas cnveennnoit de la création d'une csiomiosmn pariitrae nolainate " Sécurité dnas les établissements pétroliers " qui arssurea allnuemennet le suivi de l'application des dopisonisits du présent accord.

Cette csimmisoon srea également chargée d'examiner une synthèse des eemeitnnengss tirés des accidents/incidents aatnfect la bcnahre pioloslenefrsne et des ivaontnions en matière de sécurité.

Elle srea composée de représentants poanrutax et de 4 représentants par oagrntaison sincadyle représentative.

L'UFIP amusresa la chrage du secrétariat de la commission.

Article 6

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Les ptiraes saitiegrans ddoereannmt au mrntisie chargé du tarival de redrne oarlbigteios les doiipsntosis du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Conformément aux dtioinssiops des aritlecs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le ttexe du présent acorcd srea déposé auprès des sevicers du msintire chargé du travial et au secrétariat-greffe du csoniel de prud'hommes de Paris.

l'ensemble des salariés, y cpmiros cuex des enretesrpis extérieures tavinlalrat sur les steis de l'industrie pétrolière.

Les parites signataires, en soungalnit l'importance des procédures de sécurité, en fnot un élément esnieestl de la pituoliqe sécurité de la profession.

Le CHSCT est une istnncæe privilégiée d'échange et de prctapitiioan des salariés à la sécurité ; il juoe au nvaieu de l'établissement un rôle meaujr dnas la reehrchce des mulieleers cntdoioins de travail, d'hygiène et de sécurité.

Les atspeks spécifiques liés aux tavarux effectués dnas un établissement par les eernstipres extérieures snot également pirs en cmptoe par la bchnæe peselononilrfse et nmmnotaet la sélection des intervenants, la froatomin de luer pnoerenl et le suvii des icndertaius de sécurité conutribant ainsi au développement de meersus de sécurité atevcis dnas les siets industriels.

Privilégiant une démarche de cncrotiotean et d'évolution négociée, les patries sgnaietrias décident d'assurer un sviui de la bnnoe altiaopcipn des dnootpsiis prévues dnas le présent accrod aifn de cboenuritr à l'amélioration de la sécurité au bénéfice des salariés et des erietpners de la profession.

Les pierats sagtnierias mrquanet luer volonté que le présent accord, qui ne se sittsubue pas aux txetes légaux ou réglementaires, piusdore ses pilnes eettfs au neivau des esnrierpets ou établissements rvenlaet de l'industrie pétrolière.

Article - Sommaire

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

1. Pciropiatitan des salariés à la sécurité

1.1. Froaotmin à la sécurité.

1.2. Eitecfff et sécurité.

2. Procédures de sécurité

2.1. Systèmes de goisten de la sécurité.

2.2. Svrctie inspection.

2.3. Procédures spécifiques.

3. CSCHT et sécurité

3.1. Foromtian des mbermes du CCHST à la sécurité.

3.2. Imoarofitnn des mbreems du CCHST sur la sécurité.

3.3. Cinouostatln des mebrems du CHCST sur la sécurité.

3.4. Foonminteennct et mynoes du CHSCT.

4. Etnreepirs extérieures et sécurité

4.1. Agrément des entrpiseers extérieures.

4.2. Sivui des iuriadctnes de sécurité des eneptrseis extérieures.

4.3. Msie en oevrue du décret du 20 février 1992.

4.4. Iaoimotfnn des CHSCT.

Article - 1. Participation des salariés à la sécurité

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

1.1. Fomaiortn à la sécurité

L'UFIP et les ortiaaoinnsgs sycdnelias sniteirgaas du présent acrocd de branche, dénommées ci-après les " duex patires ", réaffirment :

- l'intérêt d'une faomrtoin à la sécurité dnas l'enseignement général ;

- l'importance d'une frotmoian générale à la sécurité dnas les différentes filières de l'enseignement tnciuheqe et sticuijneiqe ;

- la nécessité d'une ftmioaorn spécifique à la sécurité et à la prévention des riseqs dnas l'enseignement piseonfreesnl et dnas la fmritoaon plsolenisnofere continue, et ceevnionnt d'intervenir auprès de l'éducation nianotale puor qu'elle soutnenie ces positions.

La fiomoratr à la sécurité conercne les salariés des établissements pétroliers et le pnosernel des enisrpteers extérieures amené à tveiallarr sur les sites.

1.1.1. Ftaoomrn des salariés à la sécurité

1.1.1.1. Emeingeensnt de la sécurité aux salariés des établissements pétroliers

Les duex peraits considèrent que l'Ecole nnatoliae supérieure du pétrole et des meotrus (ENSPM) et l'Ecole nnaailote supérieure du pétrole et des moteurs-formation irtisude (ENSPM-formation industrie), le goupre d'étude de sécurité des indurtseis pétroliers (GESIP), ont un rôle prleaiutcr dnas la fioarmtn du penesornl de l'industrie pétrolière.

Elles demndarneot nmoemtant à l'ENSPM-Formation iirsdunde de proviurse son acoitn de fmtratoion dnas le domnaie de la sécurité et spécialement dnas le crdae de :

- setags de fomoaairn cionntue qui, à ptarir de la canssniacnoe des requiss inhérents aux purtidos et aux matériels utilisés, ont puor but d'apporter aux stagiaires, qullees que snioet les fnitocnos teenus ou les sevcires de l'établissement, un pneiecnfreemtnot dnas les aiuttdets à atoepdr puor auerssr une meerullie sécurité des opérations qui luer imbcnneot ;

- segtas de ftimraoon en atenncarle qui ausibetsont au bervet d'opérateur et dnot l'objectif entesisel est de pmrttreee à l'opérateur débutant de s'adapter et de s'intégrer rdmeopianet et enfficecamet à son ptsoe aevc le suoci cntnaost de la sécurité ;

- celycs de fomotaairn d'ingénieurs par la vioe de la ftooaairm iitaline ou de la faomriton ctoinune (nouvelles filières d'ingénieurs).

1.1.1.2. Aiccuel des salariés

Les duex pitares relaepplnt que la sécurité est pirate intégrante de l'accueil des salariés de l'établissement.

Les procédures d'accueil msies en orveue dnas les établissements dvionet cernceonr :

- les neouvax embauchés (CDD et CDI) et les saetriags ;

- les salariés veannt d'un arute stie ;

- les penrlnoes des entrepseers de taairvl teoirpamre (ETT),

et ceropomtr :

- une iftomoaorn sur la ppoiltiue générale et les oftejbcis de la société en matière de sécurité ;

- une iotmrioafnn sur le CHSCT, le scribev sécurité, le scierve médical... ;

- une présentation du stie et une slnsiboitsiaen aux ruesiqs liés aux procédés, équipements et puoirdds mis en oeurve dnas l'établissement ;

- la rmsiee des règles et des cneosgis générales en matière d'hygiène et de sécurité en vgiuuer dnas l'établissement concerné, ces règles et ciensongs étant meis à juor périodiquement ;

- la cnoudtie à tniier en cas d'incident ou d'accident.

1.1.1.3. Faitromon à la sécurité au potse de travail

La fooitarmn ianilite au ptsoe de travail, qeul qu'il soit, est un des éléments dveant petrtrree le feoncmnoenintt en sécurité des inlaittasnos et équipements de manière à aussrer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la potrticoen de l'environnement.

Puor le penorensl eratntt en fonction, des fmtrnoaais adaptées aux ptoses de trivaal snot organisées. Élels devoint ptemrtre aux salariés d'acquérir les ctrnoeemtopms et les getses les puls sûrs en teutos cscnnaortices (marches stables, marhecs dégradées, procédures d'urgence, arrêts).

Une aiotntten particulière est portée à l'explication des meods opératoires lorsqu'ils ont une icencnide sur la sécurité des isanlnitltoas et des pnoernss et sur le fnemonicnetnot des systèmes de sécurité et de secours.

Puor le pennresol en poste, le menitain à naeviu des nciasnoesans est organisé périodiquement aevc puor obecjiff l'adaptation du salarié à son potse de travail.

Des erexeccis pratiques, dnot le CSHCT est informé, snot organisés régulièrement en fcioiton des rquiss pilutacrires des établissements ; ils cnroceent par elempxe :

- l'évacuation des luiex ;

- les mnocavreus tchienueqs sur les unités et iaannllsttois ;

- les ericxeecs ieidncne sur le stie ;

- les exercices d'écoles à feu ;
- les exercices POI ;
- les exercices de secours aux blessés, etc.

1.1.2. Formation du personnel des entreprises extérieures à la sécurité

Tout personnel d'entreprises extérieures amené à intervenir sur les sites industriels doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation à la sécurité dont le niveau doit être adapté aux responsabilités assumées par ce personnel.

Au-delà des risques spécifiques liés à leur propre métier et activités, cette formation doit porter en outre sur :

- les risques généraux liés à l'interférence des activités de l'entreprise pétrolière et des entreprises extérieures ;
- les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- les procédures et consignes de sécurité ;
- les pontonnements, échafaudages et échafaudages ;
- la qualité des travaux et leur préparation, facteurs de sécurité ;
- la définition des responsabilités ;
- une sensibilisation aux risques liés aux produits, aux procédés et aux équipements.

Les entreprises qualifiées établiront, dans un cadre régional et si possible national, une liste des organismes accrédités pour dispenser ces formations.

À l'issue de celles-ci, chaque personne devra être évaluée et une attestation de l'organisme de formation.

Par ailleurs, des formations spécifiques font l'objet d'habilitations délivrées préalablement à l'intervention par les responsables d'entreprises extérieures. Dans certains cas, elles peuvent donner lieu à certification.

Le chef d'établissement se réserve le droit de contrôler la validité de ces habilitations lors d'audits de sécurité.

1.1.3. Formations spécifiques

1.1.3.1. Service inspection

Les personnels des services inspection sont qualifiés sur la base de formations initiales et complémentaires adaptées et/ou de leur expérience professionnelle. Les entreprises sont compétentes en ce qui concerne la délivrance de ces services.

Des listes des services à intervenir doivent être tenues à jour en permanence.

1.1.3.2. Services prévention-intervention

Une formation adaptée doit être dispensée au personnel en charge de la prévention de l'établissement et de l'intervention incendie.

Les personnels d'encadrement de l'entreprise reçoivent une formation pour permettre d'assurer personnellement leurs responsabilités nettement lors de la mise en œuvre du plan d'opération interne (POI).

Le GIESP est parité partenaire dans cette formation dans la mesure où il organise des stages adaptés aux besoins de l'établissement et aux fonctions occupées par le personnel des entreprises sur des cas réels et sur des installations en pleine grandeur.

Des exercices appropriés permettent de concrétiser les formations reçues et périodiquement organisés dans les établissements, annuellement avec la participation des services publics, tous les 2 ans sur des cas réels. Un bilan de la formation et des résultats des exercices de sécurité

est présenté, dans le cadre du rapport annuel, au CHSCT.

1.1.3.3. Formation en continu des opérateurs

Des stages spécifiques peuvent être dispensés à des opérateurs débutants en vue d'obtenir le brevet d'opérateur ; l'objectif principal est de leur permettre de se former à leur poste de travail avec le soutien constant de la sécurité.

1.2. Sécurité et sécurité

Au cours des 20 dernières années, le développement des technologies, notamment de celles applicables à la conduite, à la sécurité et au contrôle des équipements et des opérations, a entraîné une modification profonde des organisations, des compétences requises et une évolution des métiers en même temps qu'une amélioration de la fiabilité des équipements et des opérations.

Les deux points :

- affirment que la sécurité au sein d'un établissement pétrolier résulte des effectifs qualifiés, suffisants et adaptés aux différentes conditions de travail : machines stables, machines dégradées, procédures d'urgence, arrêts ;

- considèrent que la confiance des industriels et la fiabilité des opérations et des matériels sont déterminantes en matière de sécurité, mais que les automatismes, les sécurités, les systèmes de mesure et de détection ne peuvent pas remplacer toute intervention humaine ;

- rappellent que la compétence sécurité des salariés est également déterminant et soulignent l'importance de formations adaptées aux établissements et dispensées à cet effet ;

- considèrent que certaines tâches ne peuvent être effectuées par une personne seule sans que des précautions appropriées soient prises ;

- considèrent que, au-delà de tout ce qui est mis en œuvre pour la prévention des accidents et des sinistres, il est important de disposer de plans d'urgence (avec les moyens associés) préparés avec le concours de tous les acteurs concernés et inessamment appuyés sur la nécessaire organisation des moyens d'intervention et leur adaptation au site. Ces plans d'urgence font l'objet d'exercices périodiques avec la participation des personnes concernées.

1.2.1. Conception, construction, aménagement et exploitation des installations

Les deux points :

- rappellent de favoriser l'information et l'implication du personnel concerné par la conception, la construction et l'exploitation des nouveaux équipements ;

- rappellent l'intérêt de l'information apportée aux membres du CHSCT sur les conséquences de l'introduction de nouvelles technologies dans l'établissement, notamment lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail ;

- réaffirment l'importance qu'elles accablent à l'ergonomie ;

- soulignent l'importance de la transmission du savoir-faire et de l'expérience.

1.2.2. Conditions de travail, hygiène et sécurité

Les dispositions hygiène et sécurité, intégrées dans la conception et dans l'aménagement des installations et des postes de travail, sont complétées par des procédures d'exploitation permettant notamment les dispositifs utiles en matière d'organisation du travail.

À ce titre, les deux points :

- réaffirment l'importance, sur le plan de la sécurité, de conditions de travail adaptées ;

- rappelle que le chef d'établissement, pour favoriser la mise en œuvre de ces conditions de travail :

- veille à ce que la charge et les conditions de travail n'affectent pas la santé et la sécurité des salariés et permettent un juste équilibre entre leur épanouissement et l'exercice de leurs responsabilités professionnelles ;

- met en œuvre des programmes d'analyse et d'évaluation des conditions d'exposition des salariés à des agents extérieurs (agents chimiques, bruits...);

- tient compte des engagemens de l'ergonomie en matière d'aménagement du poste de travail et s'efforce de mettre en œuvre des mesures permettant une meilleure adaptation de la machine à l'homme ;

- s'assure que l'organisation du travail participe aux progrès de l'utilisation des machines et de l'usage des outils et de leur utilisation ;

- consulte le CSHCT et le médecin du travail et requiert leur avis ;

- reconnaît qu'une attention particulière sera portée à l'aménagement de la machine à tous les niveaux en tant que facteur de sécurité, d'hygiène et de santé.

1.2.3. Plans d'urgence et moyens d'intervention

La sécurité dans les installations pétrolières repose non seulement sur la maintenance des équipements exercée grâce à des procédures et des systèmes appropriés, mais aussi sur des personnels compétents à tous les niveaux et sur des moyens d'intervention opérationnels.

Dans ce cadre, le chef d'établissement :

- s'assure d'avoir à sa disposition des personnels ayant la connaissance du terrain, formés et entraînés à intervenir rapidement en cas de nécessité et aptes à effectuer des missions d'intervention, d'une part, et de mise en sécurité des installations, d'autre part ;

- fait en sorte que l'organisation permette d'assurer le déclenchement immédiat des secours et dispose d'un matériel adapté, ainsi que d'une capacité permanente d'intervention, avec des effectifs appropriés, nécessaires et suffisants ;

- organise périodiquement des exercices permettant de vérifier l'adaptation de l'organisation et des moyens mis en œuvre lors des interventions ;

- veille à ce que les moyens d'intervention soient décrits, recensés et leur engagement planifié dans le cadre du plan d'opération interne (POI) qu'il prépare en étroite collaboration avec les responsables des services publics concernés : préfecture, service départemental d'incendie et de secours..., qu'il présente pour avis au CSHCT et à l'administration ;

- fournit à l'administration toutes les informations nécessaires à l'élaboration du plan particulier d'intervention (PPI). Il reste en relation étroite avec l'administration et participe aux exercices d'entraînement associés et à l'information du personnel et du public ;

- est attentif à ce que tous les intervenants, qu'ils soient de l'établissement, des secours publics ou planifiés dans les plans d'urgence, utilisent un langage commun et puissent ainsi agir ensemble de façon efficace.

L'UFIP et les organismes syndicaux professionnels rappellent que les effectifs d'intervention des secours extérieurs doivent être formés aux risques propres à notre industrie qu'ils ne peuvent être ignorés qu'à la dénomée du chef d'établissement ou de son délégué(1).

(1) Termes exacts de l'extension (arrêté du 30 novembre 1995, art. 1er).

Article - 2. Procédures de sécurité

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Les deux parties :

- rappellent que, dès l'origine, la sécurité dans l'industrie pétrolière a reposé notamment sur l'existence de procédures de sécurité, sur leur bonne application ainsi que sur les moyens donnés pour leur mise en œuvre ;

- considèrent que les politiques de gestion de la sécurité mises en œuvre dans les raffineries impliquent des obligations et des procédures relatives à la sécurité et à l'inspection adaptées à chaque établissement ;

- précisent que ces politiques, de portée générale dans l'industrie pétrolière, doivent tenir compte des spécificités des installations et des procédures relatives à la sécurité et à l'inspection adaptées à chaque établissement ;

- soulignent l'intérêt, dans le cadre d'une politique globale de sécurité, d'une réflexion permanente sur l'adaptation des procédures aux innovations et aux progrès des connaissances et techniques ;

- reconnaissent l'importance qu'ils attachent à la bonne application de la réglementation, des guides et des procédures établies.

2.1. Systèmes de gestion de la sécurité

Des systèmes de gestion de la sécurité sont mis en œuvre en fonction des établissements. Ils font partie de la " culture sécurité " de l'industrie pétrolière et sont le fruit d'une longue expérience acquise dans le domaine de la sécurité, et tout particulièrement dans celui de la prévention.

Sur la base de la politique générale de l'entreprise en matière de sécurité, des moyens spécifiques sont mis en place pour répertorier les dangers à couvrir, procéder aux évaluations nécessaires à l'aide d'analyses et de suivi des accidents/incidents, de retours d'expérience et d'audits internes. L'ensemble permet de procéder, si nécessaire, à des actions correctives.

S'agissant des dysfonctionnements, l'avis des personnels concernés est sollicité en tant que pour l'analyse que pour les mesures correctives à prendre.

Les dispositions générales relatives au système de gestion de la sécurité font l'objet de guides professionnels.

Dans ce cadre, les deux parties :

- rappellent l'importance qu'elles attachent à une analyse approfondie des risques à couvrir, à l'identification des points à améliorer et à leur traitement ;

- réaffirment le rôle important des CSHCT dans l'analyse des situations dangereuses, afin qu'ils puissent révéler un risque grave survenant dans les sites industriels.

A ce titre, le chef d'établissement :

- veille à ce que les obligations mises en place soient adaptées et que les moyens nécessaires et suffisants soient mis en œuvre ;

- s'attache tout particulièrement au suivi des actions correctives effectuées avec les moyens appropriés.

2.2. Sécurité d'inspection

Dans les sites à feu continu :

- les installations doivent comporter un nombre important d'appareils à poiers de gaz et de vannes si elles sont soumises à la réglementation, ainsi que des équipements de sécurité d'une spécification interne de niveau élevé ;

- la surveillance de ces appareils et équipements est confiée à un

scrviée d'inspection inrtnee dnott l'organisation et le dnseoneimimment snot de la responsabilité du cheff d'établissement ;

- les dtopoisnis reeitvals au rôle d'un svciée d'inspection, à son oagrasnotin et à ses moneys snot déterminantes en matière de prévention ; eels ont fiat l'objet du gdiue puor la rcneacionasse d'un seivrce inspection, établi au nievau de la poeorfissn et rceonu par l'administration.

A ce titre, les duex pairtes :

- renaplelt que le cheff d'établissement diot cvseoennr la maîtrise de l'ensemble des inneitrtveos liées à l'inspection et aux contrôles ;

- réaffirment tutoe l'importance qu'elles arndcoect aux misosins et activités du scrviée d'inspection ;

- slguonneit que le sivecre d'inspection diot desspoir des meoyns hinmuas et économiques nécessaires puor l'accomplissement de ses msiisons et activités ;

- cvnoienent qu'une inofirmtaon générale sur les activités du svirece d'inspection de l'établissement siot donnée cauhqe année au CHSCT.

2.3. Procédures spécifiques

La sécurité repose, enrte autres, sur l'établissement et l'application de procédures sercttis rvetlaeis aux peshas particulières d'exploitation, nmeantmot celles d'arrêt et de démarrage, à caeertnis cnsinoges et à des contrôles spécifiques. Ces différents potins fnott l'objet de dmutcnoes prepors à chuhqe établissement (tableaux de jointage, pcpiirnes d'isolement des capacités...). Dnas catneis cas, des gueids pselninfrosoes foissurent des lengis directrices, par elpmexe :

- établissement d'un paln d'inspection ;

- paln de contrôle des canalisations.

Dans ce cadre, les duex ptireas :

- réaffirment la nécessité d'impliquer les équipes concernées à l'élaboration des procédures spécifiques ;

- slnouiugent l'importance qu'elles aencthtat à la qualité de la coacontmiumin entre les différents acurets concernés puor une bnnoe compréhension, par l'ensemble des intervenants, des atoncis à meenn en appiocitaln de ces procédures ;

- considèrent qu'une attoonitn particulière diott être portée à la façon dnott les rlenbsapsoes snot désignés par le cheff d'établissement, délivrent les permis, vérifient et réceptionnent les tavaux dnas des cotiondnis rapcestnet des poenrnses et des installations.

Article - 3. CHSCT et sécurité

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Le CCHST est une icatnsne qui vliée à l'application de la poliqtie de prévention et de sécurité dnas l'établissement. A ce titre, il adie à renefror la piiatcaopitrn des salariés à la sécurité. Il cuionstte un leiu d'information, d'échanges et de ptoinoirspsetre les représentants des salariés et le cheff d'établissement.

3.1. Faoitomrn des meerbms du CCSHT à la sécurité

La miosin du CCHST iumqpile que ses mberems reçoivent nmematot une ftrmaioon adaptée à l'industrie pétrolière et dsoesinpt des imoitnrnaofs qui snot nécessaires à l'exercice de luer mandat.

Cette fioatmron a puor objet de développer l'aptitude à déceler et à mrueser les resiuqs ponsnsfeloiers et la capacité d'analyser les cinddiots de travail. Elle tned à les inietir aux méthodes et aux procédés à mtrtee en ouerve puor prévenir les rsuieqs

poneierlnsfoss et améliorer les cdonnoitis de travail. Elle est dispensée à cauhqe bénéficiaire sloen un poamrgme conçu dnas le crdae d'une acrhoppe gaolble de la prévention, qui tniectombe des caractéristiques de l'industrie pétrolière et des spécificités des établissements.

Aussi, les duex peraits :

- sngulineot luer atemnetcaht à une fimotaron de qualité adaptée aux rquseis pinsernfolesos de l'industrie pétrolière ; elle diott nmooematt aovir un cntneou théorique et pratique. Le cnonteu théorique diott cotproemr des noonits de bsaee générales sur la sécurité et des développements sur les rqsieus dnas les établissements, particulièrement les établissements industriels, et être accompagné d'explications tnceqeihs crileas et précises. Le coentnu piqratue de la ffoaitmron diott avior puor ojitcebf de fiirsalaemir les merbems du CCSHT aevc les aocitns de prévention, les opérations d'intervention et luer ctxenote ;

- s'attachent à ce que tuos les onegsiamrs compétents stupbieelscs de deespnsir de tlees forainmtos seoint agréés au nvaieu régional ou nitanoal par les autorités compétentes ;

- rnlppeealt luer suoci que cttee fomtioarn penrne pcale dnas les mmntoes les puls adaptés aux impératifs d'exploitation - dnott le repsect est une gniatrae de sécurité - et aux beonsis de formation.

Les prtaias sieigartnas soelginunt que le ctnoenu du progmmee délivré par l'organisme est déterminant puor la réussite des obceijfts de cttee formation.

Cette ftraioomn dnott la durée est fixée par la réglementation en veuugir est dispensée dnas un osrnaimge agréé du ciohx du bénéficiaire.

Toutefois, dnas les établissements industriels, le diott à la faitomron est de 5 jrous tuos les 4 ans.

En outre, dnas ces établissements, une fiamotron complémentaire spécifique en matière de sécurité, d'une durée de 2 jours, srea organisée par le cheff d'établissement dnas un omngrasie de son choix.

Les fails de faomroitn snroet à la carhge de l'entreprise.

3.2. Iifratmoon des merbems du CCSHT sur la sécurité

Les duex praiets cevenoninnt des dioiinopssts siauevnts :

- le CHCST est informé de la fmiratooon dispensée aux nevauuox arvniatrs sur le stie en matière de sécurité ;

- un blain sur la foarotmin à la sécurité des mbmeers du CSHCT est effectué annuellement. A cette occasion, des iantfomronis poruonrt être échangées sur les omirsgenas sbtilcspuees de dpseisner des foimnartos à la sécurité et lreus proergamms ;

- le cheff d'établissement présente cauhqe année les obciectfjs en matière d'hygiène et de sécurité et le paln d'action qui les accnagompe ;

- la msie à doistoiipns du CHCST de gudeis psofiernenolss dnott le cntentou puet crcoeenr tuott ou piarte des astepts de sécurité est encouragée ;

- une itariofmnon sur la ptuoiqle msie en oeuvre par le scrviée iencsptoin puor s'assurer du bon état des équipements srea donnée au CSHCT ;

- les eenenstgmnes et roeurtis d'expériences tirés des acnctdeis snot portés à la csaioncansne du CHSCT. Le cheff d'établissement organise, à la demadne du CHSCT, l'accès aux procédures, à l'analyse des dnseyomnfnitocnes et aux aiocnts crtceerivos ;

- en cas d'accident gvrae ou d'incidents répétés aynat révélé un ruqise grave, le cheff d'établissement frea pptiaecrr un mermbe élu du CCSHT à l'enquête diligentée par ses soins.

Elles segunntliott l'intérêt des échanges entre le médecin du trviaal et les mmebers du CHSCT.

3.3. Coasualolntn des mmerbes des CSCHT sur la sécurité

Les mmeerbs du CSCHT sont, notamment, consultés dnas les dmnoaies svinatus :

- les cningoses d'hygiène et de sécurité ;
- l'élaboration du paln d'opération irrtnee de l'établissement ;
- le paln d'adaptation dvenat aancgeocpmr la msie en oruvee de mtuoaints thlqocenugeis imetaptonrs et radpeis ;
- les dtcmoenus établis à l'intention des autorités pibquules dnas le crade des dersioss de ddamenes d'autorisation revtalies aux iilttananslos classées ;
- les doisspointis cnecnnorat la sécurité dnas les procédures d'accueil.

Les aivs snot rcuieellis à l'issue du débat inaervntnet au sien du CHSCT.

3.4. Fteicnmenont et mnyoes du CHSCT

Afin que le CHSCT aiccpossmle sa mission dnas de bneons ctnoinodis matérielles, le chef d'établissement vllie à ce que :

- des disponibilités seiont accordées, selon des doispinsots adaptées à chaque établissement, en matière de secrétariat (rédaction du procès-verbal), de tuene des réunions et d'espaces de rnenmaget ;
- les meebrms du CCSHT bénéficient de mneyos de ccmitooianmun tles que téléphone, télécopies, pphioeoctos ;
- les mebmres du CCHST aient accès à la dmtetcoauion en matière d'hygiène et de sécurité dnot ils ont besoin, en aocrd avec le président du CHSCT.

Dans les uneiss à feu continu, un lcoal srea mis à la dsioisipn du CSCHT et son secrétaire disposera, en puls du tmpes alloué par la législation atllmuenceet en vueugir aux membres du CHSCT, d'un crédit supplémentaire de 5 hereus par mios puor l'exercice de ses fonctions.

Article - 4. Entreprises extérieures et sécurité

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1995

Les duex pireats :

- cnaeotsntt que la sécurité, au sien d'un établissement pétrolier, ne puet être assurée que si la totalité des psernnoes qui s'y tuvenrot snot pairetnaemft cocennetsis des reiusqs ssilbpcueuts d'être euuocrns ;
- considèrent que les tavaux exécutés au sien d'un établissement pétrolier par des posnernes apntraapnet à des ereprsitnes extérieures génèrent une saittuoin spécifique qanut à la sécurité de ces personnes, des salariés de l'établissement et puor l'établissement prenmporet dit ;
- s'attachent, au-delà de la réglementation, à ce que des exnieecgs complémentaires sneiot définies à l'égard des eirpretenss extérieures et des dspntioiisos qu'elles alpqinpuet à luer éventuels sous-traitants aifn que les résultats sécurité des inovrntteeis dnas les établissements soeint portés, en cmmoun avec les esrretnpeis utilisatrices, au mileluer nivaeu possiblse ;
- relpanpelt que le rrcueos aux eeentripss extérieures diot cnroenecr des tâches et activités clerenmiat identifiées avec le socui de cnresoevr la maîtrise de la sécurité.

4.1. Agrément des esnrtpreies extérieures

Il est rappelé qu'au snes de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 :

- la sous-traitance est l'opération par lqeullae un erenureenprt

cfione par un sous-traité, et suos sa responsabilité, à une atrue psrneone appelée sous-traitant tuot ou pritae de l'exécution du ctoanrt d'entreprise ou du marché plibuc cncolu avec le maître de l'ouvrage ;

- le sous-traitant est considéré comme eeurpnnretr paicrpnil à l'égard de ses prepros sous-traitants ;
- l'entrepreneur qui etnned exécuter un crntaot ou un marché en rarcuonet à un ou puelruiss sous-traitants doit, au mmoet de la cclosuinn et pnndeat ttoue la durée du ctraont ou du marché, fiare acepcetr cquhae sous-traitant par le maître de l'ouvrage.

Dans cet esprit, et en y intégrant la dimisneon sécurité, le chef d'établissement vellreia à ce que :

- les epnersrties extérieures aeuelqlxs il est envisagé de firae aepl snioet à même d'intervenir dnas des cdioinntos de sécurité siarlmiies à ceells qui prévalent dnas l'entreprise ulscariatie en fiansat reesctper l'ensemble des règles d'hygiène et de sécurité ailbleppacs aux salariés de l'établissement ;
- les eserietnprs extérieures maîtrisent luer éventuel rouercs à la sous-traitance ;

- l'ensemble des itorenenntivs effectuées par les epnesiertrs extérieures et leurs sous-traitants sur le stie et suos luer responsabilité obéissent aux mêmes ecenixegs de sécurité que les ivieeontrnts réalisées par l'entreprise utilisatrice.

Lorsque la nratue des tauvarx envisagés le justifie, le chef d'établissement fiat appel à des enirstereps extérieures qu'il a agréées préalablement à l'exécution des travaux.

A cet effet, les eespteirnrs ulasticeitirs établiront, dnas le cdare professionnel, une lstie de critères auxlques dnveiot répondre ces eepresints extérieures suos la frmoe d'un paln sécurité dnot la msie en oevure srea vérifiée avant l'attribution de l'agrément.

Ces dernières dnipsitsoios ne fnot pas oatlbce à l'intervention sur le stie de l'entreprise uitlastrcie d'entreprises implantées dnas les auetrş pays, nneamtot de l'Union européenne, dnas le rscpet de la réglementation en vigneur.

4.2. Siuvi des ienrucidats de sécurité des eeisprtrnes extérieures

Les eirnseprtes usirtatiicels devront deneadm aux enietseprrs extérieures agréées de luer foriunr périodiquement un suvii de luer paln sécurité et de luer coiuneumqmr les tuax de fréquence et de gravité des anecdctis du tarival et, puor les heuers travaillées sur le site, une eisimoatn de luer nmrboe goblal et le nombre d'accidents.

Les ererneptiss uictelstriias pourront, à des fnis de sécurité, dmaeednr aux ereireptsns extérieures de tenir à luer diositpison la litse nntaiovime du poernensl steucbplsie d'intervenir sur le site.

Le chef d'établissement srea tneu informé, dnas les mlieurles délais, de tuot idiencnt anyat pu entraîner des conséquences grveas ou de tuot adcecnit snrevu sur le stie au pesoenrnl des epnirsersets extérieures dnas le crdae de l'exécution du cranott ; il terdina informé à son tuor son CHSCT.

4.3. Msie en ouvree du décret du 20 février 1992 fxinat les psteincirpos particulières d'hygiène et de sécurité ailbpcepas aux tarvaux effectués dnas un établissement par une etinprsere extérieure

Les duex peiarts rpelapnlet l'importance qu'elles atcnaeth à sa bonne application, nmtaomnet :

- aux responsabilités recevtsepis du chef de l'entreprise uilitiatscre en matière de cndotraooiin générale des mureess de prévention et du chef de l'entreprise extérieure puor les mesreus de prévention lui icombnat ;

- à l'inspection du stie et à l'analyse préalable des rsequis aisni qu'au paln de prévention élaboré en cmmoun et tneu à la dotiiospison des différents médecins du taarivl concernés ;

- à la cutciommonain aux cfhes d'entreprises extérieures par le

chef de l'entreprise utilisatrice de ses propres congés de sécurité applicables à l'opération concernent leurs salariés pour qu'ils en soient informés ;

- aux mesures de prévention pesant pour l'exécution des opérations et leur contrôle ;

- au rôle des CCHT dans le cadre de l'article R. 237-22.

Par ailleurs, les entreprises utilisatrices procéderont sur le site à des vérifications et des contrôles afin d'évaluer les risques de sécurité des entreprises extérieures et d'apprécier les niveaux et modalités de leur sous-traitance éventuelle. Le chef de l'entreprise utilisatrice mettra en œuvre les moyens nécessaires pour réaliser ces vérifications et contrôles. L'ensemble de ces éléments permettra une analyse cumulative dans le but d'améliorer la

Accord du 22 octobre 1996 relatif au capital temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des industries pétrolières,
Syndicats signataires	Le syndicat des professionnels de l'industrie du pétrole (CFE - CGC) ; Fédéchimie CGT - FO ; La fédération nationale des industries chimiques CFTC
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Considérant :

- les articles 40-11 et suivants de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels ;

- l'article 1 C de l'accord collectif du 16 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme paritaire consultatif agréé industries chimiques, industries pétrolières et industries pharmaceutiques ;

- l'article 13 de la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 relative au capital de formation (art. L. 932-2 du code du travail) ;

- le décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de formation,

les parties signataires sont convues des dispositions ci-après :

Article 1

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Les salariés éligibles au capital temps de formation ont priorité :

- les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changements de modes d'organisation ;

- les salariés qui, dans le cadre de leur évolution de carrière, ont besoin d'un complément de formation ;

prévention.

4.4. Intrinsèque des CHST

A sa demande, le CCHT recrée une information sur :

- les organismes de formation agréés ;

- les programmes de formation destinés au personnel des entreprises extérieures ;

- la liste des entreprises extérieures agréées ;

- les suites des adhésions avec arrêts suivies au personnel des entreprises extérieures agréées sur le site, issues des déclarations fournies par ces entreprises.

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi ;

- les salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation, au cours des quatre dernières années.

Les actions de formation prévues aux points définis ci-dessus ont pour objet :

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production ;

- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;

- l'acquisition d'une qualification.

Ces actions relèvent du plan de formation de l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Les actions de formation sont destinées d'être prises en compte au titre du capital temps de formation ont une durée maximale de 120 heures.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital temps de formation, et sauf dérogation de l'employeur, les salariés peuvent bénéficier d'une ancienneté de vingt-quatre mois (consécutifs ou non) en tant que salarié, dont douze mois dans l'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation successives au titre du capital temps de formation par un même salarié est fixée à quatre ans, calculés à compter du début de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital temps de formation.

Par ailleurs, sauf accord de l'employeur, les demandes de formation exprimées dans le cadre du capital temps de formation ne sont prises en compte dans les congés prévus pour les absences simultanées au titre du congé individuel de formation.

Article 5

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Dès lors que les actions éligibles au capital temps de formation sont inscrites au plan annuel de formation de l'entreprise s'imposent

puor aivs au comité d'entreprise, les salariés cnarerospdnot u
public aeuqul eells snot destinées pnuevet demander, par écrit, à
l'employeur de ppictarier à ces actions.

Sutie aux dmanedes exprimées par des salariés éligibles au
caitapl tmpes de formation, l'entreprise dépose auprès de
l'O.P.C.A. C 2 P un dosiesr de prsie en cghrae des dépenses
afférentes aux atocins de ftiomroan concernées.

Ctpome tneu de la décision de l'O.P.C.A. C 2 P rlevaite au rufes ou
à l'acceptation toalte ou pleratlle de prise en cahрге de dseisor de
dmdneae de fennmcneait présenté par l'entreprise, cette
dernière fiat connaître par écrit à l'intéressé son arccod ou les
rniaoss du reejt de sa demande.

La prise en chagre par la soecitn pétrole de l'O.P.C.A. C 2 P ne
puet être supérieure à la moitié du coût des dépenses liées aux
anoctis de ftomoarin ctuiednos en ailpcaotin du cpaatil de tepms
de formation, incluant, outre les fails pédagogiques, les frais de
tpasronrt et d'hébergement aisini que les saareils et cehargs
slaeicos légales et cnlnlneonvietos afférentes à ces actions.

Le complément éventuel est pirs en cghare par l'entreprise.

Article 6

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Accord du 24 avril 1996 relatif à l'affectation au financement de l'apprentissage, des fonds non utilisés de l'alternance

Signataires	
Patrons signataires	Union française des ineducisrts pétrolières (UFIP).
Syndicats signataires	Syndicat des ponensersls de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; Fédéchimie CGT-FO ; Fédération nlnaitoae des intursides ciehmuiqs CTFC ; Fédération unifiée ciimhe CFDT.

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

L'accord du 16 décembre 1994 iniatnustt l'OPCA C2P spitlue que
: " dnas la lmtie du pfloand de 35 % fixé par les dtiinsoopiss
législatives et réglementaires, les smmoes deus par les
eeneptsrris au titre des crnaotts d'insertion en alternance,
collectées par l'OPCA, pnorourt être affectées au fniemcaennt de
cneters de fotmaroin d'apprentis... "

Le décret du 20 arvil 1995, rnpnenreat et précisant la loi du 29
décembre 1984, détermine le cntoneu de l'accord de bahrnce
nécessaire à cet effet. Le présent accrod s'inscrit dnas ce
contexte.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Une négociation de bcarhne sur la firaomton pilneosnlsfree srea
engagée dès l'automne 1996.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Au cours du deuxième tretrsim 1998, la ciisoommsn paiairtre
ntanloiae plssoeinofrlene de l'emploi de l'industrie du pétrole
procédera à un blain de l'application du présent aorccd ; elle
proposera, en tnat que de besoin, de la compléter ou de
l'actualiser.

Article 7

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Le présent aorccd est aplcapilbe jusqu'au 31 décembre 1999. Les
paertis saneragiits se réuniront aavnt le 30 jiun 1999 aifn
d'examiner les cnooidntis de son renouvellement.

Article 8

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Les paetirs satgrinaeis doneanredmt au minrsite chargé du tavail
de rnnrdee oaetorgliibs les dnitpoissois du présent accord,
conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 9

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1996

Conformément aux dposiisintos des atrciels L. 132-10 et R.
132-1 du cdoe du travail, le ttexe du présent aorccd srea déposé
auprès des sveercis du minrsie chargé du taaivrl et au
secrétariat-greffe du ceisonl des prud'hommes de Paris.

Le présent acorcd est ccnolu puor une durée de 1 an à coetpmr
du juor de sa signature.

Il se prsouuvira etsunie par tcaite rictdocenuon puor une durée
indéterminée.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Conformément aux diitnoisosps des aitrceles L. 132-10 et R.
132-1 du cdoe du travail, le tetxe du présent aorccd srea déposé
auprès des svreceis du mitnrise chargé du tiarval et au
secrétariat-greffe du ceinsol des prud'hommes de Paris.

Article 1er - Priorités en matière d'apprentissage et évolution des effectifs d'apprentis

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Les paierts seiganitars slniguoent que la viee de l'apprentissage
cusintote un des moyens puor ptetemrre à un junee d'acquérir
une qluciotifaain preisnosleonne reconnue. Luer volonté est de
développer pririgenoemssevt l'apprentissage.

Le ruceors à l'apprentissage sbemle particulièrement approprié
puor l'accès aux emolips de l'industrie pétrolière dnas les
différents stueecrs d'activité des entreprises.

Article 2 - Organismes de mutualisation agrés et centres d'apprentis concernés

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Conformément à l'accord du 16 décembre 1994, et à son annexe,

les praetis siaetgairns reeninent en tnat qu'organisme de mtusiautaioln agrée l'organisme pirtiarae celueltcor agrée (OPCA) C2P.

La lctie des ctrnees de foomitarn d'apprentis (CFA) siecutbplless de bénéficiier des fndos de l'alternance non utilisés émanant des ernesrtepis de l'industrie pétrolière figurue en anenxe I au présent accord.

Elle pruroa être modifiée cuhaqe année par la csisoimmon piatarre nailtnoae psllronoifeense de l'emploi, qui en ifernmora le comité pariitare de la setcion peosleosfnrnlie pétrole de l'OPCA C2P.

L'organisme fuaotermr jsutifreia iinnlaeiemtt sa dmdaene en établissant un dsosier cnpornameet :

- nom, rioasn sociale, frmoe juridique, nuarte et citooiopsmn de l'organisme giniotsaenre ;

- copiismootn du cineosl de perfemntenncieot ;

- effectfis d'apprentis par sictoen ;

- tlpooiyge des fmratioos préparées (métiers, prérequis, diplômes...);

- résultats aux enxmaes (inscrits, admis...);

- méthodes pédagogiques utilisées ;

- iolpiaicmtn des entreprises, activité et dénomination des epiresrnts d'accueil des aineppts ;

- begdut aeunnl (taxe d'apprentissage, subventions, etc.) ;

- sttieisautqs de placement.

Ce dsioesr est communiqué puor aivs au comité piratarie de la sectoin pleiolsnrfesone pétrole de l'OPCA C2P.

Cet aivs est trminsas aux paneareitrs saoiucx de la branche, préalablement à la réunion de la csoommisin paairrtie nloaatine plssnnooileefre de l'emploi au cruos de leqlulae ils doneivt réexaminer cttee liste.

Un crienledar récapitulatnt l'ensemble des opérations reavetlis à l'attribution des sbntuoinves est jniot en axnene II au présent accord.

Article 3 - Pourcentage maximum du montant des contributions affecté aux centres de formation d'apprentis

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Le ptgonrcaue mixamum srea de 35 % de la ctelloce des esrtneeirps de la branche, conformément à la législation en vigueur.

Article 4 - Modalités d'association de l'OPCA C2P à la décision d'affectation des fonds, justification des demandes présentées par les CFA et conditions d'utilisation

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Les dmdeenas de snvueobtns dnvieot être présentées à C2P par les CFA concernés.

La ddmnaee est accompagnée, puor chauqe scteion de CFA concernée, d'un dsioesr ceparnmnot :

- l'intitulé de la stiocen ;

- la nratue de la fmtooarín préparée ;

- le buedgt prévisionnel ;

- l'échéancier des bisones de fiacnnenemt ;

- l'avis du csieonl de peneneoecimftnrt priairtae sur la création de la sioectn ;

- le blian d'activité de l'année écoulée.

La ddmnaee est communiquée au comité pairarte de la scteion plosofnrleesnie pétrole de l'OPCA C2P, qui l'examine au rregad nemotamnt des priorités et otitnnarioes définies par la branche, et émet un avis.

Cet aivs est communiqué au buareu de C2P.

Il est etusine tarisnms au cnoiesl d'administration qui décide ou non d'accorder une subvention, en fxie le mntonat et les modalités du versement.

Cette décision irneentvnt au puls trad le 30 jiun de cuahqe année.

Chaque année, les CFA ayant bénéficié d'une sitnvouben ciuumnqnomet à C2P luer balin d'activité asni que l'avis du censiol de pitemrconeeneft sur ce bilan.

Ce bilan diot fraie apparaître, puor cnahcne des sonteics ayant bénéficié d'une stinbevoun :

- l'utilisation des fonds alloués ;

- le nrhome d'apprentis ayant efeemnftvciet été irsnctis dnas cette steiocn en reargd des prévisions faetis lros de la création ;

- les résultats aux enxmes ;

- le nmrobe d'apprentis placés à l'issue de la formation.

Article 5 - Modalités du suivi annuel de l'exécution de l'accord

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Chaque année, la csmiomson patriarie ntilaoane pllnioernsefsoe de l'emploi reçoit de C2P un roparpt présentant un blian des fiemcnatens effectués et de luer exécution aigni que les éléments cnnnrecoat les résultats aux examens, le pnaeclemt des atreinppts et luer éventuel suivi dnas la branche.

Au vu de ce blian et des imninfaroots qui lui snot communiquées par ailleurs, nmamtnoet par la délégation patronale, la csimomoisn pariariate noaanlite plosinnerfseloe de l'emploi émet un aivs crnoeocnat les onartnoeiits rleavteis au développement de l'apprentissage telels que définies au I du présent accrod et l'évolution sthaloabiue des etefciffs d'apprentis.

Elle modifié la litse des CFA scblpseietus de bénéficiier des sitnoubens versées par C2P sur les fndos émanant d'entreprises de la branche.

Article - Liste des CFA susceptibles de bénéficiier de subventions au titre du a du A de l'article 1er de l'accord collectif du du 16

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 1996

Centre de formation d'apprentis de l'ENSPM-Formation industrielle de Lillebonne.

Centre de formation d'apprentis d'Istres, dont l'organisme gestionnaire est le lycée Latécoère, et dont l'organisme formateur est l'ENSPM-Formation industrie.

Centre de formation d'apprentis, dont la création est envisagée, qui permettra de développer la formation d'ingénieur ENSPM par la voie de l'apprentissage, et dont l'organisme gestionnaire serait ENSPM-Formation industrie.

Autres CFA réunis par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Article - Calendrier des opérations relatives à l'attribution des subventions

Accord collectif du 23 juin 1997 relatif à la mutualisation partielle des fonds de formation continue des entreprises de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés

Signataires	
Patrons signataires	Union française des industriels pétroliers.
Syndicats signataires	Fédération chimie-énergie CDFT ; Syndicat des professionnels de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; Fédération nationale des industriels chimiques CTFC ; Fédération nationale des industries chimiques CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 déc. 1997

Les parties signataires, considérant l'importance des besoins de formation des entreprises de moins de 10 salariés au regard des sommes effectivement disponibles, conviennent d'affecter au financement de la formation des entreprises une partie des

Accord du 6 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Au titre de l'article 2 de l'accord :

- avant le 15 octobre : dépôt des demandes d'inscription sur la liste des CFA ;

- 15 octobre - 15 novembre : ouverture des dossiers par C2P ; avis du comité paritaire de la scolarité professionnelle pétrole ;

- 15 novembre - fin de l'année : envoi du rapport C2P à la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi ; fixation de la liste des CFA ; fixation des orientations en matière d'apprentissage et d'alternance.

Au titre de l'article 4 de l'accord :

- avant le 30 mars : dépôt par les CFA des demandes de subvention ;

- avril-mai : instruction des dossiers par C2P ; avis du comité paritaire de la scolarité professionnelle pétrole ; avis du bureau de C2P ;

- le 30 juin au plus tard : décision d'attribution par le conseil d'administration de C2P.

Fonds collectés par l'OPCA C2P auprès des entreprises de 10 salariés et plus de la branche des industries pétrolières au titre des articles I C) et 11 de l'accord collectif interbranches du 16 décembre 1994.

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 déc. 1997

Cette part est déterminée annuellement par le comité paritaire de la scolarité pétrole, au vu de l'activité de l'année précédente, dans la limite d'un plafond de 50 % des fonds correspondants, collectés au 28 février de chaque année. L'OPCA C2P procédera, dans les conditions définies par son bureau, au versement de ces fonds à la scolarité professionnelle " Formation continue - 10 ".

Article 3

En vigueur étendu en date du 26 déc. 1997

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de son étatisation par le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 26 déc. 1997

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en copie électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Signataires	
Patrons signataires	Union française des industriels pétroliers.
Syndicats signataires	Syndicat des professionnels de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; Fédération nationale des industries chimiques CTFC ; Fédération chimie énergie CDFT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er - Emploi

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

La situation de l'emploi, particulièrement préoccupante en France, a amené les pouvoirs publics à promulguer la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998. Cette loi appelle à la négociation entre les partenaires sociaux et fixe la durée légale du travail effectif des salariés à 35 heures par semaine au 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

La sévérité de l'emploi dans l'industrie pétrolière en France ne peut être assurée que par des entreprises en mesure de répondre aux défis de la concurrence internationale par l'amélioration constante de leur compétitivité.

Dans ce cadre, les pratiques s'appliquent en matière de maintien et au développement de l'emploi dans l'industrie pétrolière et souhaitent que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail puisse conduire à des améliorations permettant de créer des emplois et de faire face à l'érosion naturelle des effectifs, d'améliorer les conditions de vie des salariés et d'insérer des jeunes dans le monde du travail, notamment par la voie de l'alternance.

Les partenaires sociaux, soucieux de promouvoir une dynamique de dialogue social dans les entreprises, se sont réunis pour étudier et définir les modalités de mise en œuvre de la réduction et à l'organisation du temps de travail de créer des conditions favorables à l'emploi dans le cadre de la convention collective de l'industrie du pétrole.

Les réunions de la commission paritaire nationale paritaire de l'emploi ont permis de préparer un examen périodique de la situation dans la branche.

Les parties signataires ont convenu de mettre en œuvre le présent accord, dans le respect des principes de négociation qu'elles ont convenues de respecter.

Article 2 - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

L'adaptation des entreprises à la nouvelle durée légale du travail, telle qu'elle résulte de la loi du 13 juin 1998, entraînera une réduction de la durée du travail par référence à la journée, à la semaine, au mois ou à toute autre période choisie qui n'excédera pas 1 an.

Afin de faciliter la nouvelle organisation du travail, les accords d'entreprise pourront décider de mesures différentes de celles de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole relatives aux congés hors saison.

Article 3 - Organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

1. Entreprises pourvues de délégués syndicaux

Conformément à la loi, la violation de la durée du travail sur une période excédant la semaine doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise ou l'établissement. Le coiffeur de ce mode d'organisation du temps de travail doit générer une amélioration en temps définie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

2. Entreprises dépourvues de délégué syndical

Dans ces entreprises, la violation de la durée du travail sur une période excédant la semaine peut, dans le cadre de l'article L. 212-2-1 du code du travail, être mise en pacte selon les modalités ci-dessous :

a) Période de décompte de l'horaire

L'horaire habituel de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen, dans le cadre d'une période inférieure ou égale à 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà se compensent arithmétiquement.

En conséquence des variations liées aux variations d'horaire, les salariés bénéficieront de 1 jour de repos par période de 3 mois.

b) Pratiques de travail d'horaire et délai de prévenance des entreprises :

La pratique de travail d'horaire est communiquée aux salariés dans un délai qui ne saurait être inférieur à 2 semaines.

Les variations d'horaire en cours de période doivent respecter le délai nécessaire aux salariés pour prendre leurs dispositions en conséquence. Sauf circonstances exceptionnelles, ce délai ne peut être inférieur à 5 jours.

c) Limites maximales des horaires

Sauf dérogation dans les conditions fixées par la législation, la durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire ne peut excéder 45 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

d) Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période d'application de ce régime. Lorsque, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de la période, le salarié n'accomplit pas le décompte d'heures de travail prévu, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

e) Heures excédentaires sur la période de décompte :

Lorsque l'horaire habituel de 35 heures a, en moyenne, été dépassé sur la période, les heures de dépassement ont le caractère d'heures supplémentaires.

f) Chômage partiel sur la période de décompte

Lorsque sur la période il apparaît que les heures d'activité ne couvrent pas les heures d'activité, ou lorsqu'en fin de période il est constaté que toutes les heures n'ont pu être effectuées, l'employeur doit appliquer le régime d'allocation spécifique de chômage partiel pour les heures non travaillées, conformément aux dispositions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail. La rémunération du salarié sera régularisée en considération de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel, les trop-perçus étant récupérés de façon échelonnée dans la limite de 10 % de la rémunération mensuelle.

Article 4 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

1. Eresrtinpes peoruuv de délégués syndicaux

Si l'entreprise ou l'établissement s'autothue la msie en pacte d'un compte épargne-temps, celle-ci frea l'objet d'une négociation.

2. Ersnetpiers dépourvues de délégué syndical

Dans ces entreprises, le comptme épargne-temps puet être mis en plcae sleon les diopinsotsis ci-dessous :

a) Attmnaeioin du comptme épargne-temps

Chaque salarié taoslniatt 6 mios de présence dnas l'entreprise porura auucmcelr des dotirs à congé rémunéré dnas un cmtope épargne-temps posneernl oevurt à sa deamdne dnas les rteesigrs de son employeur.

Outre les possibilités d'alimentation en congés prévues par le cdoe du travail, le cmtope épargne-temps idnudiveil puet être alimenté par une prtiae des juros de roeps qui seaientrt accordés au ttrie de la réduction du tmpes de tiaarvl (1).

b) Uoilitasn du ctpome épargne-temps

L'utilisation du tmpes épargné dreva se friae puor une durée mialnmie de 1 mois.

Les juros épargnés peuvent, après arcoed de l'employeur, être utilisés en acioosasitn aevc tuote aurtte frome de congés.

Ils punveet être utilisés aifn d'assurer au salarié un diort à rémunération de tuot ou partie de congés snas sdole tles que le congé praenatl d'éducation, le congé puor création d'entreprise, le congé saubtabqe ou le congé indudievil de ffoiarmtn non indemnisé.

Ils pvenuet également être utilisés puor la pirse d'un congé puor cnoncavnee pelnrsnoee ou puor la pirse d'un congé de fin de carrière snas coodtinin de durée mnalime dnas ce direner cas.

Toute dendmae de psire de ce congé diot être présentée aevc un préavis de 3 mois.

La réponse de l'employeur est notifiée dnas le délai de 1 mios à réception de la dnaemde écrite, à défaut de quoui la demnade est réputée acceptée. La dtae de départ en congé peut, sur décision motivée de l'employeur, être différée snas tiutofoes que le rerpot ne pissue excéder 6 mois.

La période de pirse de congé est assimilée à une période de tviaarl puor la détermination de l'ancienneté.

Les jrous épargnés devniot être utilisés dnas les 8 ans siuanvt luer iopnsicrtin au ctmope épargne-temps poeenrsl (2).

c) Rémunération du congé

La prsie des congés épargnés dnas le cmtope épargne-temps est assimilée, puor la rémunération, à la pisre des congés payés alnuens : les vetmserens snot effectués aux échéances nmelaors de piaae et snot soumis, dnas les cdionnitos de doirt commun, aux régimes siocaux faciusx en vigueur.

d) Clôture du comptme épargne-temps

Le ctmope épargne-temps est cols de doirt en cas de démission, de licenciement, de trrnsafet ou de décès.

Toutefois, en cas de trfsnreat d'un salarié dnas une eeptrnise d'un même guorpe ou dnas une artue enrptsreie rlevenat du camhp d'application de la ctineoonvn cteovlicle ntalnoiae de l'industrie du pétrole, et si celle-ci a mis en place un cmtope épargne-temps prévoyant la rspiere des drtois des salariés neleonulmvet embauchés, le salarié puora ddmaener le tfraersnt de l'épargne cumulée dnas les cptomos de l'entité d'accueil.

Cette clôture oruve puor le salarié ou, le cas échéant, ses aatnys droit, le driot à une indemnité crnosdornapet à l'épargne-temps accumulée calculée sur la bsae du silarae perçu au mmneot de la laouiuidtqn du compte. Si le salarié rnecone à son congé, l'indemnité est calculée de la même manière.

La clôture du cmtope épargne-temps en fin de carrière ienativrnt après la pirse du congé cdoprnsreoat au tmpes accumulé.

(1) Le deuxième alinéa du a (Alimentation du cmtpe épargne temps) du piont 2 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiuin 1998.(Arrêté du 4 août 1999 art. 1er)

(2) Le dierenr alinéa du b (Utilisation du cmtope épargne temps) du piont 2 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiuin 1998. (Arrêté du 4 août 1999 art. 1er)

Article 5 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

La fomatorin perofeinlsnsloe cinutone est un meyon puor les salariés d'améliorer luer savoir-faire dnas luer cmhap pfeenornsiosl d'activité et d'assurer luer ataapodtin aux évolutions tqnguheecolois et oinrngsoeeinatllas pnemantees des entreprises.

Lorsqu'un salarié bénéficie d'une faiotmron diplômante ou qlifntuaiae qui n'est pas justifiée par la tnuée du ptsoe ou la ftnicoon de l'intéressé, mias qui est destinée à étendre ses compétences pleresnnoes et prnseneielfoosls en vue de ficetialr le développement de sa carrière, la fmtroaion srea organisée en partie, et aevc l'accord du salarié, en dreohs de son temps de travail. La cissimomon de foomtran du comité d'entreprise est informée de cette fomitraon lorsqu'elle n'est pas dispensée dnas le cdrae du paln de fmtoaorin de l'entreprise.

L'article 5 raleitf à la ftmoraoin peflnirenslosoe est étendu suos réserve des disoitpsnios de l'article L. 932-1 du cdoe du tivaarl(Arrêté du 4 août 1999 art. 1er).

Article 6 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Les alinéas b et c de l'article 413 de la cionnvoetn clvitolcee nonlitaee de l'industrie du pétrole snot annulées et remplacées par les dpoisitoosnis ci-après :

...

Article 7 - Dispositions particulières aux postés 3 x 8 continus

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Les dsioipsntios de l'article 706 de la cenoonivtn ciecvtlloe noaltinae de l'industrie du pétrole snot annulées et remplacées par les doistsoipnis ci-après :

... Le deuxième alinéa de l'article 707 de la cennvtioon cvolcliete ntaonilae de l'industrie du pétrole est annulé et remplacé par les dsisotoiipns ci-après :

... Les dintpoisioss de l'article 712 de la cooievntnn clevtoclie ntlnaaioe de l'industrie du pétrole snot annulées et remplacées par les disisotnoipns ci-après :

Article 10 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Article 8 - Autres dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Les dispositions de l'article 416 de la loi n° 1040 du 10 août 1985 relatives à l'industrie du pétrole sont annulées et remplacées par les dispositions ci-après :

... Il est créé au chapitre IV. - Rémunération et durée du travail, une section D, articles 420 et suivants et un article 420 dans les dispositions suivantes :

...

Article 9 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Les dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail n'entraînent pas de réduction corrélative de la valeur du point mensuel et de sa majoration conformément : le barème des emplois minimes mensuels minima appliqués à la stagnerie du présent accord sera maintenu.

Les dispositions conviennent d'examiner, à l'automne 2001, les données mensuelles en fonction des évolutions économiques et de la situation de la branche depuis le 31 décembre 2000. Si, lors de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du code du travail, il est constaté que l'inflation cumulée depuis le 1er janvier 1999 est supérieure à 3 %, les dispositions conviennent de se réunir dans les meilleurs délais.

Accord du 27 septembre 1999 relatif au capital temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des industries pétrolières,
Syndicats signataires	Le syndicat des personnels de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; La fédération chimie CGT-FO ; La fédération nationale des industries chimiques CTFC ; La fédération chimie-énergie CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA industries et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

Les dispositions du présent accord relatives aux objectifs définis à l'article 1er ont pour objet :

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux motivations et à l'évolution des systèmes de production ;
- l'élargissement du champ d'application d'activité ;

1. Le présent accord est annexé à la loi n° 1040 du 10 août 1985 relative à l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985.

2. Extension

Les dispositions relatives à la durée de l'emploi et de la solidarité de travail des salariés du présent accord pour tous les salariés et employés dans le champ d'application de la loi n° 1040 du 10 août 1985 relative à l'industrie du pétrole.

3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de mise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les dispositions se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

4. Date en effet

Après publication de son arrêté d'extension, le présent accord sera applicable aux entreprises mentionnées en annexe à la loi n° 132-1 du code du travail, les dispositions législatives postérieures à la signature du présent accord, le 1er janvier 2000 aux entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés, le 1er janvier 2002 aux autres entreprises.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

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 ministère de l'emploi et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

- l'acquisition d'une qualification dans le but de faciliter une évolution de carrière ou l'accès à un nouvel emploi ou un nouveau poste ;

- la mise à niveau en cas de préparation d'une qualification validée par la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi de l'industrie du pétrole.

Les dispositions s'engagent à pourvoir ce dispositif auprès des entreprises et des salariés.

Ces dispositions sont insérées au plan de formation et à ce titre font l'objet du même suivi au niveau de la commission paritaire professionnelle de l'industrie du pétrole.

Article 1

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

Les dispositions éligibles au capital temps de formation sont en priorité :

- les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changements des modes d'organisation ;
- les salariés qui, dans le cadre de leur évolution de carrière, ont

boeism d'un complément de formation ;

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (poste et conditions de travail) ;

- les salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation, au cours des trois dernières années.

Une attention particulière sera accordée aux salariés classés aux coefficients les plus élevés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

Les actions du plan de formation de l'entreprise seetclubspes d'être prises en compte au titre du capital temps de formation ont une durée minimale de 80 heures consécutives ou non, sur une période maximale de 2 années calendaires, à compter du début de la formation.

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

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'accomplissement d'un même contrat de travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

La durée du délai de carence entre deux actions de formation successives au titre du capital temps de formation par un même salarié est fixée à 3 ans, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital temps de formation.

Par ailleurs, sauf accord de l'employeur, les demandes de formation exprimées dans le cadre du capital temps de formation ne sont prises en compte dans les conditions prévues pour les actions simultanées au titre du congé individuel de formation.

Article 5

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

Dès lors que des actions éligibles au capital temps de formation sont inscrits au plan annuel de formation de l'entreprise simulés pour ains au comité d'entreprise, les salariés concernés peuvent demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Surtout aux demandes exprimées par des salariés éligibles au capital temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'OPCA " C2P " un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation concernées.

Compte tenu de la décision de l'OPCA " C2P " relative au refus ou à l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons du refus de sa demande.

La prise en charge par la section pétrole de l'OPCA " C2P " ne peut être supérieure à la moitié du coût des dépenses liées aux actions de formation coeudites en application du capital temps de formation. Elle inclut outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

En outre dans le cadre du capital temps de formation les actions prises en charge par l'OPCA " C2P " à hauteur d'au moins 25 %.

Le complément est pris en charge par l'entreprise.

Article 6

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

Chaque année, un bilan de l'application de l'accord sera présenté à la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi de l'industrie du pétrole, elle proposera en tant que de besoin, de le compléter ou de l'actualiser.

Article 7

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

Le présent accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2002. Les parties signataires se réuniront avant le 30 juin 2002 afin d'examiner les conditions de son renouvellement.

En cas de modification des dispositions légales et/ou réglementaires entraînant des répercussions importantes dans la mesure en outre du dispositif créé par le présent accord, ce dernier sera de s'appliquer à la fin de l'année civile au cours de laquelle ces modifications sont intervenues.

Une réunion paritaire se tiendra à l'initiative de la partie signataire la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

Article 8

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

Les parties signataires conviendront au préalable chargé du travail de rendre obligatoire les dispositions du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1999

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.

Accord du 19 décembre 2002 relatif

au capital temps de formation

Signataires

Patrons signataires	L'union française des iniedusrts pétrolières,
Syndicats signataires	Le siyncadt des porlnsnees de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; La Fédéchimie CGT-FO ; La fédération ntnaloaie des isinrudets cmqiehuis CTFC ; La fédération chimie-énergie CFDT,

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Considérant :

- les aerlicts 40.11 et sniavuts de l'accord notional ispeonoinrsntfrel du 3 jelulit 1991 modifié par les atennvas du 5 jleulit 1994 et du 18 nrmveboe 1996, raltief à la foiroatmn et au poeemcefrnntniet possneoeifnrl ;

- l'article 1 C de l'accord coilltcef du 16 décembre 1994 reailtf à la création d'un ornimagse praaiitre cllicueoter agréé inhererabnctis iusrtnedis chimiques, isdtnreius pétrolières et irtsnudie preihactaquame ;

- l'article 13 de la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 rlitevae au caaptit de tepms de ftirooamn (art. L. 932-2 du cdoe du travail) ;

- le décret n° 96-578 du 28 jiun 1996 retailf aux modalités de fnmaennciet du ciatpal de tpmes de farmoiton ;

- l'accord du 27 nemrvboe 1997 rlietaf au ciathpre VIII de la cinvneoton citllecove nonaalite ifeeronpnestisolrne ;

- l'accord du 6 mai 1999 sur la réduction du temps de travail, les pirates sgeiatinars snot cnuenvoes des dpsitsoiinos ci-après :
Préambule

Les aioctns de ftirooamn cnapordoesnrt aux pilcbus définis à l'article 1er ont puor eojbt :

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux muaitnotts illenisdurets et à l'évolution des systèmes de pcuirdtoon ;

- l'élargissement du cahmp prneoesofsinl d'activité ;

- l'acquisition d'une qaiociailtfn dnas le but de fialceitr une évolution de carrière ou l'accès à un noevl epomli ou à un noavuu pstoe ;

- la msie à nejavu en cas de préparation d'une qfacioitaliun validée par la cooiissmn piiatrrre nanitoale pneilleoosrsnfe de l'emploi de l'industrie du pétrole ;

- l'acquisition d'un diplôme d'Etat.

Les pietras sniaagetris s'engagent à pumoroovr ce diopsiistf auprès des eenstripers et des salariés.

Ces aontcis de frtiomoan snot iicnserts au paln de fooiramtn et, à ce titre, fnot l'objet du même siuvi au nveiau de la cosimoimns forioatmn du comité d'entreprise.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Les pblcuiss éligibles au citaapl tpmes de fionrotan snot en priorité :

- les salariés dnot l'emploi est en évolution du fiat de l'introduction dnas l'entreprise de nlouevels toelneochgis ou de cehanmget des moeds d'organisation ;

- les salariés qui, dnas le crdae de luer évolution de carrière, ont beoiss d'un complément de ftiomroan ;

- les salariés racnoenrntt des difficultés d'adaptation dnas luer epomli (poste et cntindoios de travail) ;

- les salariés n'ayant pu bénéficier d'une aitocn de forotaimn au tirtte du paln de formation, au cruos des 3 dernières années.

Une aentttotini particulière srea accordée aux salariés classés aux cfteoincesis les monis élevés.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Les ancitos du paln de foamtrion de l'entreprise stlbeceiusps d'être prseis en cpmte au tirtte du ctapail tepms de ftaoormin ont une durée mminliae de 70 herues ou l'équivalent de 10 journées consécutives ou non.

Toutefois, le comité paatiirre de la sociten piolssfnereonle pétrole de C 2 P prruoa accepter, à tirtte exceptionnel, un autre suiel puor les aoncits viasnt à acquérir un prérequis ou à velidar une nouvelle qualification.

Les atcoins de foaitmorn uisaitlnt les nvuelloes toclnoehgis d'information et de ccoanitimmuon dnas le cardo ecxiuslf de cetrens de resrceosus dnas les lcaoux de l'entreprise ou d'un oginsaarme de fomation pevneut être piesrs en ctmope au ttrtie du ctaapl tpmes de formation.

Ces anictos prouront s'étendre sur une période mialmxae de 2 années calendaires, à cotepmr du début de la formation.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Puor l'ouverture du droit à l'utilisation de luer caapitl tpmes de formation, et suaf dérogation de l'employeur, les salariés doinevt jusiifter d'une ancienneté de 24 mios (consécutifs ou non) en tnat que salarié, dnot 12 mios dnas l'entreprise dnas lellaque la dmnedae est fitae indépendamment de la nraute du ou des ctnrtaos du demandeur.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

La durée du délai de fichsrnae ernte duex aciotns de faormitn suviais au trite du catipal tpmes de frtomoain par un même salarié est fixée à 2 ans, calculés à ctmeopr du deenirr juor de la réalisation de l'action de foivotman précédemment siviue au trtie du ctaipal tpmes de formation.

Par ailleurs, suaf acrocd de l'employeur, les dmnedaes de

framootin exprimées dans le cadre du caatipl tmepts de faoiomrtn snot psires en cmptoe dans les cioinotnds prévues pour les anecsebs simultanées au tirte du congé ievndiuidl de formation.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Dès lors que des anciens éligibles au cpaatil tmepts de fortmaoin snot intricses au paln aeunnd de fritaoomn de l'entreprise soumis pour aivs au comité d'entreprise, les salariés carnsoproduct au plibuc aueuql eells snot destinées peneuvt demander, par écrit, à l'employeur de pceiriatr à ces actions.

Stiue aux ddaemens exprimées par des salariés éligibles au cipaatl tmepts de formation, l'entreprise dépose auprès de l'OPCA " C 2 P " un dsseior de pisre en carghe des dépenses afférentes aux aconits de foamtroin concernées.

Cotmpe tneu de la décision de l'OPCA " C 2 P " retailve au refus ou à l'acceptation taolte ou piraatlle de pisre en cagrhe de dssieor de dmedane de fnaeemnicnt présenté par l'entreprise, ctete dernière fiat connaître par écrit à l'intéressé son aocrd ou les rionass du rjeet de sa demande.

La psire en chagre par la sciteon pétrole de l'OPCA " C 2 P " ne puet être supérieure à la moitié du coût des dépenses liées aux acontis de faitormn coidentus en apitilcaon du ciptaal de tmepts de formation. Elle inclut, outre les faits pédagogiques, les faits de tasnoprrt et d'hébergement anisi que les saealirs et chegars sliaceos légales et cltonnelniveeos afférentes à ces actions.

Etenrnt dans le camhp du ctiaapl tmepts de fmortioan les atonics psries en cghare par l'OPCA " C 2 P " à htauuer d'au mnios 30 %.

Le complément est pirs en carhge par l'entreprise.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Les pieatrs sinragaties s'engagent à pumoorvior le rouecrs au dsipositif du cipaatl tmepts de fmrotiaon en vue de fvsioraer les

développements poofenrissens et penlosnres dans le cadre d'initiatives et de démarches individuelles.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Cuhaqe année, un bialn de l'application de l'accord srea présenté à la cmsoiimson priiaate nniaatole pnooriesensllfe de l'emploi de l'industrie du pétrole, elle peorsropa en tnat que de besoin, de le compléter ou de l'actualiser.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Le présent aocrd est aplabiclpe jusqu'au 31 décembre 2005. Les pitaers sniegrtaias se réuniront anvat le 30 jiun 2005 aifn d'examiner les cinnoiotds de son renouvellement.

En cas de mfioaidtoicn des diotpsinsios légales et/ou réglementaires entraînant des répercussions iaetmrntpos dans la msie en orueve du dipsoiistf créé par le présent accord, ce dierner crseesa de s'appliquer à la fin de l'année cviille au corus de lelluqae ces mditoniafcois snot intervenues.

Une réunion pirartaie se tdenria à l'initiative de la ptiare saingairte la puls dltegniie pour emxnaier la stiuatoin asnii créée.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Les peatirs staiangries dareeonmndt au msrtiine chargé du tivaarl de rdrene oritiblagoe les dptiinoosis du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2002

Conformément aux distiopinsos des aecirlts L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le ttxe du présent aocrd srea déposé auprès des sceveirs du mrnitsie chargé du trviaal et au secrétariat-greffe du cosinel des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 19 décembre 2002.

Avenant du 18 décembre 2003 à l'accord du 19 juin 1995 relatif à la sécurité au travail

Signataires	
Patrons signataires	Union française des itusdinres pétrolières (UFIP).
Syndicats signataires	Syndicat des pnnoslrees de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; Fédéchimie CGT-FO ; Fédération ntanaiole des intdrsuies ceimhqis CTFC ; Fédération chimie-énergie CFDT.
Organisations adhérentes signataires	FNIC-CGT, par lrtete du 1er février 2007 (BO n° 2007-10). UNSA itusndrie et construction, par lttree du 16 oobtrce 2017 (BO n°2017-45)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Les paitres sanigiteras réaffirment l'impérative priorité que conuttsie la sécurité de l'ensemble des salariés, des puonpoatlis et des itiltsnonaals et rppllaenet la démarche nroivctae initiée par l'accord de barnche du 19 jiun 1995 cecroannnt les établissements pétroliers et la sécurité. Conneietcss de l'intérêt de puovurrisse le développement et le rnrfrmeneoet des dsipsiointos ppropes à améliorer en parnemcnee la sécurité et peannrt en cmotpe les évolutions sevrures tnat du fiat des rctnruirsaootteus inedlrueitiss que des progrès technologiques, eels soetniuhat compléter l'accord du 19 jiun 1995 pour tiner compte de l'expérience de son aicpapioltn et des dtosinoipiss de la loi sur la prévention des rieursq technologiques.

Elles s'incrivent dans la rhreecche du puls huat naeivu de sécurité par :

- le reroqus systématique et pnanemert à la prévention ;
- la msie en ouerve d'organisations et de moenys humains, matériels et ficnnerais appropriés ;
- la formation, nanmmteot à la maîtrise du risque, adaptée à l'ensemble des aucerts ;

- le développement des règles et aettduits pettmearnt de réduire en conintu les rusieqs et d'en letimir les conséquences.

Cette démarche s'inscrit dnas le crade puls lrgae du développement dlaubre intégrant :

- la sécurité des psneneros et la santé au taiavrl ;
- la prévention des rquiess tiuehocgenqlos mujares et la pterooticn de l'environnement ;
- l'efficacité économique et siclaoe et le développement industriel.

Dans ces domaines, chucan est atceur à son niveau.

Dans l'entreprise, la responsabilité première de la sécurité relève de la docertiin de chqae établissement. Dnas le cadre de la tprnsitooasin en droit français des drecivetis Seveso, elle diot nammetot veiller à la msie en oevure et au rpecest d'un système de geotisn de la sécurité.

Les méthodes et les règles de sécurité doivent, puor aenrittde pilnemneet luer efficacité, être maîtrisées, partagées, et luer aiiicptlopn vérifiée. Elels doeivnt être adaptées au cnttoexe technique, oaagrniitesnonl et humain.

Les pitraes sienritaags réaffirment le rôle ensteisel et les prérogatives des insaetncs de représentation du pnerensoel et notenamnt du CHSCT, acuter et ognare iasdbisnnpée de calsintooutn puor conrteubr à la pooceitrtn de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés et à l'amélioration des cdnnotios de travail. Le CSCHT croiubnte également au développement de la prévention des atedccins du tiaavrl et des mdelaais pnfleoeoenislr en caoilatrolobn aevc la médecine du travail. Il veille à l'application des prceitnisrops législatives et réglementaires en ces matières.

Elles ceionvonnnt que l'implication des estreprnies extérieures et de luers salariés dnas le pceossrus d'évaluation des ruiques et de prévention csinottue un élément esnsteiel de l'amélioration de la sécurité. Ctete dernière nécessite la ctrooiidanon etnre les différentes epreisnrts iennenraevtts et l'entreprise uslrtaicaitie à l'initiative de celle-ci.

L'accord de banhrce et le présent aneavnt cnsentniout un scloe appliqué dnas cquahe société en fcionton des politiques, clrteuus et activités qui lui snot propres.

Les dtoinsosipis spécifiques cncorannt la santé au tvarial frnoet l'objet d'une négociation ultérieure qui débutera dnas les 3 mios de la siuntrage du présent avenant.

La négociation sur la santé au tvarial crmotreopa neamtmtot des dpositiinos crenacnont l'évaluation et la prévention des rsqeiis au travail, et en pcurtliaeir :

- le rôle des sverices médicaux et du médecin du tarvail ;
- l'évaluation des rsueqis ;
- la surnvclielae médicale ;
- le rôle des innscates représentatives du personnel.

L'avenant santé au tvaiarl frea pritae intégrante de l'accord de bhancre qui pnredra la dénomination d'accord santé et sécurité au tiaravl et srea annexé à la ceovnotin ceclvoitlle nainaltoe de l'industrie du pétrole.

Article 1er - Formalités conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le txete de cet aeavnnt est annexé à la cnonoeivtn clcivltheo ntlinooae de l'industrie du pétrole du 3 spreebtme 1985.

Les prteias siiraangts dnmrdaoeent au miinsrte chargé du tiaavrl

de nredre oilebgratos les dpstoioniss du présent avenant, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Conformément aux dinsoitosips des actelirs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le txete du présent annaevt srea déposé auprès des sviccers du mnsirite chargé du tiaravl et au secrétariat-greffe du ciesonl des prud'hommes de Paris.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

L'accord sécurité et le présent ananevt s'appliquent à tuos les établissements, y cmopirs les GIE revlneat du champ d'application de la cvnnoetin cllvitoece naloiatne de l'industrie du pétrole.

Cenatires diiistpnsos cnonerncet puls spécifiquement les iatntslloanis rvenelat de l'article L. 515-8 du cdoe de l'environnement.

Article 3 - Rôle et fonctionnement de la commission paritaire de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

En complément des dpsitionsos prévues par l'article 5 de l'accord du 19 jiuin 1995, les priaets cneonvenit que la cmisisonn de sviui est informée et débat :

- des coiditnons de msie en orvuee et d'application de l'accord sur l'ensemble des setis du rsseort de la CCNIP, y cpmiros les GIE ;
- de la synthèse des données canceonrnt les actnidces enregistrés par le GIESP ;
- du pgamormre des fraonotmis sécurité du GIESP spécifiquement liées à l'activité pétrolière qui triadut l'effort de la psiroeosfn dnas ce dmoiane ;
- des rtoeurs d'expériences d'accidents et inetndcis les puls siagiintcfifs identifiés par les sociétés adhérentes au neivau mnoadil ;
- du sivui des résultats sécurité caonnenrnt les atdeinccs des plnrseens tnat des eeeitrsprns de la pifoeosrn que des eipstrnrees iatnterveenns lros de lerus irntvneiteos sur stie au trraevs d'indicateurs pneinttres : nnamtomet les tuax de fréquence et gravité au snes des définitions de la sécurité siloace ;
- des aexs de progrès de la sécurité dnas la bhrance pétrole ;
- de l'existence des ceoinnvtos nnaoeaitls d'objectifs de la brhncae ccannoert la prévention des acncdties du tairval et des miaeadls pleilennoseosrfs passées aevc la CNAM, de luer ctenou et de luer aacopitlpin ;
- des aioncts d'information et de cmcmiinoauton ceanronrnt l'accord et son aiotlicppan et des meusers pprroes à en asserur une melieulre efficacité ;

- de l'évaluation et de l'évolution de l'activité confiée à des eeseriprnts extérieures.

La csoosimimn se réunit 2 fios par an :

- en mras puor eieanmxr les oifetbjcs prévention de la bnchare et les retruos d'expériences ;
- en smeptebre puor emaixner les résultats et l'application des accords.

TITRE Ier : Participation des salariés à la prévention des accidents du travail et à l'amélioration de la sécurité

Article 4 - Accueil dans les établissements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Chaque doirteicn d'établissement diot définir le contenu, la frome et la fréquence des inrooimtfans à cmqoeuminur de façon appropriée à totue pnerensoe pénétrant sur son site.

Cette information, qui ne puet en auucn cas rcmpeealr la fmiroaton au ptose de travail, diot être adaptée à la nrtuae des reiusqs encourus, aux moifts et à la durée de la présence sur le site, au sautt et à la lnuage parlée par les salariés et cmetroopr les éléments prévus à l'article 1.1.1.2 de l'accord du 19 jiuin 1995.

Article 5 - Enregistrement de la formation à la sécurité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

En complément des dsispnoitios prévues par l'accord du 19 jiuin 1995, les pteairs staegnriais covnneenint que la définition des cennotus de la foramtion et l'habilitation aux psoets fiat ptaire du système de mmaenaengt général de cqahue établissement. Les formations, y crmpois les rovecuetenrms lorsqu'ils snot prévus, fnot l'objet d'un enregistrement.

Article 6 - Contrôle des connaissances et habilitations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Un contrôle de l'appropriation des procédures et de la maîtrise des geetss et ptuiaqers diot être assuré par la vérification inudvilliede des csnoaeasincns théoriques et pratiques. Ce contrôle diot firae l'objet d'un eresrengmientt et, le cas échéant, de la délivrance d'une habilitation.

Le système diot également prévoir les cdoonnitis de l'éventuel reemuoenevllnt des habilitations. Le renouvellement, cmome l'habilitation initiale, diot vérifier la capacité à mettre en ouvere les procédures liées aux inencitds et mrecahs dégradées.

Article 7 - Exercices de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

La réalisation d'exercices de sécurité cuntoiste un ouilt inidpsaesnlbe :

- à l'acquisition des réflexes uielts à la sadavrugée des personnes, des itltailannsos et de l'environnement ;

- au contrôle de la disponibilité et de l'adéquation des mnyoes en hmoems et matériels, namtoment des équipes de première inteornetvin ;

- à l'analyse des difficultés éventuelles de msie en oureve des procédures, équipements de msie en sécurité des iilnasoltatns ou de savetague et de pitcretoon et à luer amélioration permanente. Les cmptoos rundes de ces aynlases snot triamns au CHSCT.

Dnas tuos les établissements, le chehf d'établissement oisgarne au mnois une fios par an un exciecre clecioltf approprié à la nrtuae de l'activité.

Les ececierxs donviet être siuivs par teuots les psoenrens présentes queul que snot luer suttat ou le mtoif de luer présence.

Les meermbs du CSHCT snoret conviés à ces exeicercs ansii qu'à la réunion d'évaluation.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux exercices dans les établissements visés à l'article L. 515-8 du code de l'environnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Article 8.1

Le chehf d'établissement onsgraie selon des fréquences définies par chuaqe établissement :

- des snilutaomis d'incidents opérationnels pnanert en ctpmoe différentes stiatnoius de mhrcae des unités (marche sbtale ou dégradée) ;

- des soitulmains d'intervention sur sinistre.

Article 8.2

Le chehf d'établissement prrgmomaie :

- 2 fios par an, un eircexce de sécurité inopiné à la sutie duquel se tdeirna une réunion d'évaluation où snerot conviés le CHSCT, le mirae de l'agglomération, le préfet du département et le ditueecr de la DRIRE, l'inspection du triaavl et le sceirve prévention de la CARM ;

- 1 fios par an, un ecrxciee sécurité à la préparation deuuql pptaicre le CHSCT.

Article 8.3

Le chehf d'établissement fiat réaliser des eecxrics msuleens mattnet en overue le peronensl chargé de l'intervention. Ce même peeorsnsl eructeeffa tuos les 3 ans une froitmoan sur fueux réels.

TITRE II : Processus de sécurité

Article 9 - Organisation des systèmes de gestion de la sécurité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

En complément de l'article 2.1 de l'accord du 19 jiuin 1995 le système de gsotein intégré de la sécurité adapté à l'activité et à la nrtuae des rsueqis rencontrés prévoit nmontemat :

- l'analyse des rqsuies : identification, évaluation des rqueuis et définition des mseurs vsnait à les éliminer à la suorce ;

- les études de danger ;
- les moyens humains et matériels et les procédures permettant d'assurer la maîtrise ;
- des procédures d'exploitation des installations ;
- des autorisations d'accès ;
- l'exploitation des retours d'expérience qui doivent faire l'objet d'un suivi permanent ;
- les modalités de gestion du changement, des modifications ou des créations ;
- l'organisation générale de l'établissement, la hiérarchie des postes et la structure associée en vue de la cohérence des fonctions assurant la sécurité des personnes travaillant sur le site ;
- les moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de la prévention des accidents et de l'intervention visant à en réduire les effets ;
- les délais et délais de montée en puissance du POI.

Article 10 - Retours d'expériences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Dans un souci de prévention, les parties prenantes concernées de l'intérêt de disposer du maximum d'informations sur les éventuels dangers et les incidents doivent être encouragés. Dans les établissements industriels, les accidents et presque tous les incidents sont traités selon une méthodologie prédéfinie au niveau de l'établissement.

TITRE III : CHSCT et sécurité

Article 11 - Rôle du CHSCT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Les parties prenantes définissent le rôle et la mission spécifique et les compétences du CHSCT ainsi que les responsabilités qui en découlent en tenant compte de la situation dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de la santé, des conditions de travail et de l'environnement.

Article 12 - Formation des membres du CHSCT dans les établissements industriels visés à l'article L. 515-8 du code de l'environnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Les membres du CHSCT bénéficient d'une formation de base de 6 jours par mandat de 2 ans. Pour les membres nouvellement élus au CHSCT, cette formation a lieu de préférence dans le premier trimestre du mandat.

Les représentants saudiens au CHSCT bénéficient de cette même formation à raison de 6 jours par mandat pour couvrir des obligations syndicales.

Les chefs d'établissement visent à ce que la formation complémentaire, qu'ils organisent conformément à l'article 3.1 de l'accord de 1995 et à l'article 15 de la loi du 30 juillet 2003, permette l'acquisition par les membres du CHSCT des connaissances spécialisées adaptées à leur site, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de santé et d'études de danger. Cette formation fait l'objet d'une session annuelle de 2 jours.

Les frais pédagogiques, les salaires, les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par les sociétés conformément à leurs règles propres.

Article 13 - Information du CHSCT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Article 13.1

Informations spécifiques

Le chef d'établissement informe le CHSCT, qui en débat, sur :

- l'état du système de gestion de la sécurité ;
- les retours d'expérience appropriés au site ;
- les rapports d'évaluation des exercices de sécurité visés aux articles 7 et 8 ;
- le rapport annuel du " service inspecteur régional " dans les établissements soumis à l'arrêté du 4 septembre 1967 modifié ;
- les modalités de recours aux entreprises extérieures et la sous-traitance éventuelle ;
- la fréquence des smoluitains prévues à l'article 8.1.

Article 13.2

Document unique

Le CHSCT contribue à l'élaboration et à la mise à jour du document unique.

Article 14 - Consultation du CHSCT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le chef d'établissement consulte le CHSCT sur :

- le contenu et la forme des informations à donner à tous les personnels pénétrant sur le site ;
- l'enquête alléguée de suivi dans l'établissement de l'accord de sécurité ;
- les propositions d'amélioration de la sécurité ;
- les documents adressés aux autorités administratives de l'exploitant, leurs modifications et révisions ;
- les éventuels cartons de prévention conçus en collaboration de la commission nationale d'objectifs de la branche ;
- les mesures adoptées à la suite de l'analyse d'un accident ;
- et, dans les établissements concernés au moins une fois par an, la mise à jour de l'analyse de l'article L. 515-8 du code de l'environnement sur :

- la définition et la mise en œuvre de la fonction prévue au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés et des travailleurs indépendants (art. L. 231-3-1, al. 2, du code du travail). Cette fonction prévue est appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation ;

- le principe et les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil et d'information adaptées prévues au bénéfice des salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité (art. L. 231-3-1, al. 6, du code du travail) ;

- la définition et la mise en œuvre des moyens, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours prévus afin de veiller en permanence à la sécurité des personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement (art. L. 233-1-1 du code du travail) ;

- la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation établie par le chef d'établissement (art. L. 236-2, al. 9, du code du travail). Cette liste précise, le cas échéant, les postes de travail qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par des salariés de l'établissement et ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins 2 personnes qualifiées et au vu de la décision de sous-traiter une activité, jusqu'à lors réalisée par des salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pour présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation (art. L. 236-2, al. 9, du code du travail).

Article 15 - Fonctionnement du CHSCT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Article 15.1

Instances communes

Elles conviennent, dans un souci de simplicité et d'efficacité, que le CE et le CCHST purroent émaner d'une même réunion commune lorsque leur avis est requis pour un même sujet dans ces 2 instances (en particulier dans les domaines prévus aux articles L. 122-36 et L. 236-2 du code du travail).

Cette réunion sera organisée à l'occasion d'une de leurs réunions ordinaires, en accord entre le président et les délégations respectives.

Article 15.2

CHSCT multiples

Lorsqu'un établissement comporte plusieurs CHSCT, un comité commun peut être mis en place par accord d'établissement pour les seuls qui concourent simultanément au moins deux d'entre eux. Dans ce cas, seul le comité commun est compétent et fonctionne en qualité de CHSCT. La représentation syndicale est assurée par 1 représentant par organisation syndicale représentative.

Article 15.3

Participation aux réunions

En application de l'article L. 236-13 du code du travail, le chef d'établissement ou son représentant peut se faire assister par 2 collaborateurs.

Dans les établissements de plus de 200 personnes, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un ou des représentants pour assister aux réunions du ou des CHSCT, avec voix consultative.

Article 15.4

Etablissements industriels sans représentation du personnel

Les établissements industriels qui, en raison de leur effectif inférieur au seuil de mise en place d'instances spécialisées dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, ne sont pas dotés d'un CCHST ou de délégués du personnel ou ne sont pas rattachés à une telle instance, sont organisés en groupements suivant des modalités définies par chaque entreprise par accord collectif.

Article 15.5 (1)

Circulation en cas de plan particulier d'intervention

Les chefs d'établissement sollicitent l'obtention pour les membres des CCHST (élus et représentants syndicaux) d'une autorisation préfectorale leur permettant de rejoindre, dans le cadre de leur mandat et à leur initiative, leur entreprise en cas d'accident ayant conduit au déclenchement du PPI.

(1) Article étendu sous réserve que l'obligation faite aux chefs d'établissement de solliciter une autorisation préfectorale ne puisse s'entendre comme conférant à un agent public une nouvelle compétence (arrêté du 26 juillet 2004, art. 1er).

Article 16 - Concertation centrale sécurité sociétés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Dans chaque société ou groupe, la direction doit intervenir en matière de sécurité et ses résultats font l'objet d'un échange au niveau du CCE ou d'une commission de CCE compétent pour les activités exercées sur les sites entrant dans le champ de la CCNIP.

Article 17 - Organisation et fonctionnement des CHSCT dans les établissements visés à l'article L. 515-8 du code de l'environnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Article 17.1

Le nombre de membres de la délégation du personnel du CHSCT et les crédits d'heures mensuels sont fixés comme suit en fonction des effectifs relevés du CCHST tels que définis par l'article L. 431-2 du code du travail.

TRANCHE D'EFFECTIF	NOMBRE DE DELEGUES	CREDIT	TOTAL	
De	à			
0	49 (1)	2	2	4
50	99	4	4	16
100	199	4	8	32
200	299	5	8	40
300	399	5	14	70
400	499	6	16	96
500	899	7	20	140
900	1 299	8	20	160

1 300	1 499	9	20	180
A ptarir de				
1 500		10	26	260
(1) Lorsqu'il existe un CHSCT.				

Article 17.2

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, le local mis à disposition du CHSCT est doté des moyens nécessaires et de communication suivant les règles en usage dans chaque société (notamment une ligne téléphonique intérieure permettant d'accéder au réseau national).

Article 17.3

A l'occasion des grands arrêts, un crédit d'heures spécifique de 32 heures par trimestre de 50 000 heures de travail est alloué au CHSCT compétent pour l'établissement ou la zone où se déroule l'arrêt.

Article 17.4

Le CHSCT peut désigner parmi ses membres un secrétaire adjoint qui, lorsqu'il remplace le secrétaire absent, bénéficie du crédit d'heures de celui-ci.

Article 17.5

A défaut de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le crédit d'heures spécial alloué au secrétaire du CHSCT est porté de 5 à 10 heures.

Article 17.6

Les déplacements des membres des CHSCT dans le cadre de leur mission, notamment en application de l'article 15.4, sont pris en charge selon les règles en vigueur dans chaque société.

Article 17.7

Le ou les représentants élus auprès du ou des CHSCT de l'établissement bénéficient d'un crédit d'heures mensuel global de 4 heures, majoré de 2 heures pour chaque CHSCT supplémentaire.

Article 17.8

Le CHSCT sera informé des visites des inspecteurs des installations classées et pourra présenter des observations écrites. Les inspecteurs sont invités aux réunions du CHSCT.

TITRE IV : Entreprises extérieures et sécurité

Article 18 - Recours aux entreprises extérieures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le recours aux entreprises extérieures a pour objectif de s'assurer les services d'intervenants spécialistes disposant d'expérience, de compétences, de moyens ou d'organisation non ou plus disponibles en interne.

Le chef d'établissement met en place les procédures qui lui permettent la maîtrise du recours aux entreprises extérieures et lui permettent de contrôler la sous-délégation de marchés y compris le recours au travail temporaire. Notamment, avant de donner leur agrément au titre de la loi du 31 décembre 1975, les inspecteurs vérifieront l'existence d'un système de maintien des compétences requises en cas de sous-traitance d'un marché passé avec une entreprise extérieure.

Article 19 - Exigence de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

L'exigence de sécurité concerne les personnes et les installations. L'exigence de sécurité est telle que soit l'entreprise. Elle est définie par l'entreprise elle-même selon les mêmes critères qu'elle applique à son personnel, ses procédés ou ses installations.

A cet effet, le chef d'établissement veille au respect par l'entreprise extérieure des obligations qu'elle a la responsabilité d'appliquer notamment en ce qui concerne la formation adéquate que ses salariés possèdent dans leur domaine d'intervention. En matière de sécurité, il veille également à ce que les salariés de l'entreprise elle-même possèdent la formation spécifique adaptée au site.

Il s'assure de l'existence d'un système de traçabilité de la formation des intervenants extérieurs et procède à son contrôle.

Le personnel des entreprises extérieures doit être au même titre que celui de l'entreprise elle-même soumis à la sécurité de l'établissement.

Article 20 - Formation pratique et appropriée des entreprises extérieures dans les établissements visés à l'article L. 515-8 du code de l'environnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Article 20.1

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice définit et met en œuvre la formation pratique et appropriée aux risques particuliers prévue au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures, de leurs salariés et des travailleurs indépendants. Cette formation est dispensée avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement, son contenu est l'objet d'une fiche descriptive remise au chef de l'entreprise elle-même après consultation du CE et du CHSCT sur son contenu et les conditions de sa mise en œuvre (art. L. 231-3-1, alinéa 2, du code du travail).

Article 20.2

Cette formation est l'objet d'une attestation à chaque fois que des intervenants dans les conditions d'intervention affectent son contenu. La fiche descriptive est mise à jour dans les mêmes conditions que la fiche initiale.

Article 20.3

Cette formation dans le cas d'intervention de longue durée est actualisée et renouvelée au moins 1 fois tous les 3 ans.

Article 21 - CHSCT et entreprises extérieures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Article 21.1

Les dossiers HSE frangent dans les citadins générales d'achat snot communiquées au CHSCT, qui en débat à cuqha révision.

Article 21.2

Lors de ses visites, dans le périmètre de l'entreprise utilisatrice, le CCSHT de celle-ci porura emixenar également les ctionidos de l'activité in stiu des eepsnretirs extérieures qui s'y trouvent.

Article 21.3

Sur dmedane du CCSHT d'une etrspriee intervenante, le chef d'entreprise ucrstliaiite artieuse une vitsie de celui-ci sur les zeons où iennereinvtt des salariés de cttee entreprise.

Article 22 - Instance entreprises extérieures dans les établissements visés par l'article L. 515-8 du code de l'environnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Article 22.1

Du fiat de l'intervention d'entreprises extérieures sur les sties visés ci-dessus et des interférences d'activité pnavuot se pdurorie avec l'entreprise utilisatrice, des epeestnrris ou établissements ont pu créer des itncneass spécifiques ou développer des dfitipsosis adaptés à lrues inscnaets représentatives du ponersnel en vue d'améliorer l'analyse et la conttiroeach peoprrs à la sécurité de ces interventions.

Article 22.2

Dans les entreprises, établissements, où de telles icantsens ou diiotpsfsis équivalents n'ont pas été mis en place, et à défaut d'autres diossptiis puls favorables, les disinpoisots senauvtis snot appliquées :

Au monis une fios par an, le CCSHT tient, en doehrs des réunions ordinaires, une réunion élargie au crous de laqlleue des ponits spécifiques aux ivtonnneretis d'entreprises extérieures snot mis à l'ordre du juor et crconeent :

- la définition de règles cmnmeous de sécurité ;
- les éventuelles difficultés rencontrées dans le paln de prévention ;
- les accidents, icietnnds sicfingtaiifs et les meseurs qui résultent de luer asnlyae ;
- les résultats goalbux de sécurité des eerreispns extérieures.

Siègent à ce comité élargi un représentant de la dtreciion et un représentant des salariés par etrpsneire extérieure iraneetvnt dans des znoes à ruqises répondant à l'un des critères saunvits :

- tuiirtale d'un marché annuel hros gnrdas arrêts d'un vuolme supérieur à 50 000 hueers ;
- taritilue du marché le puls itoapnrmnt hros gdnars arrêts dans un crous de métier dnot le vmuole d'intervention est supérieur à 90 000 hueres par an ;
- dnot la participation, ntaemonmt du fiat du métier ou des resuqis spécifiques, a fiat l'objet d'un acrcod etnre le secrétaire et le président du CHSCT.

Afin d'assurer une pisre en ctptome équilibrée des qeiontuss intéressant tnat l'entreprise d'accueil que les enrnspteies intervenantes, le norbme des représentants des salariés des eersertpins extérieures diot être égal à cueli des représentants des salariés de l'entreprise utilisatrice.

Le représentant des salariés est désigné parmi les salariés inrntaeevnt régulièrement sur le stie par le CSCHT de son entreprise, à défaut par le CE ou les délégués du personnel, ou s'il n'existe anuuce incsante de représentation, par les collègues hulmeteinebat présents sur le stie au treme d'une ciosttuaolnn organisée par le chef de l'entreprise concernée.

Lorsque le sjuet ccornnee spécifiquement une eneptrsire ne répondant pas aux critères ci-dessus, celle-ci puet être invitée dans les mêmes cotdnioins de représentation.

Une cicootaovnn srea adressée par l'entreprise utilisatrice, avec l'ordre du juor spécifique, aux ptncapairtis des ernpreitess extérieures concernées en sus des dniseaatiers hebuatlis de l'ordre du jour.

Lors de l'examen de ces points particuliers, le CHSCT élargi donnera son aivs et, le cas échéant, frea connaître les améliorations qu'il propose. Cet aivs srea tisramns aux esnriepres extérieures concernées asini qu'aux ppiatarcitns à la réunion, à crhage puor ces eisnrtrpees d'en ionefmrr lreus ietncnass représentatives du proesenrl et lures salariés.

Les antcios décidées après aivs émis par le CHSCT élargi fnot l'objet d'un suivi présenté en réunion ordinaire.

Ce comité élargi est également réuni dans les cas prévus à l'article L. 236-1 du cdoe du travail.

Article 22.3

Les représentants des salariés des eitpreserns extérieures qui snot désignés puor priicpeatr au comité élargi prévu à l'article 22.2 bénéficient de la fotormain prévue à l'alinéa 3 de l'article 2.

TITRE V : Mise en oeuvre

Article 23

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le présent aaenvnt ernerta en viueugr le 1er jnievar 2004.

Article 24

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Par dérogation à l'article 23, les donioiisptss de l'article 12 raeeltvis à la foimroatn des merbems du CSCHT dans les établissements ilsintrudes visés à l'article L. 515-8 du cdoe de l'environnement sont, suos déduction de la durée des fnooirtmas déjà opérées, d'application immédiate puor :

- la totalité si le tpems rtenast à efcfteeur au trtie du mndaat en crous est au moins égal à 18 mios ;
- la moitié si le tpems ratsent à etufecfeur au tirte du madant en crous est supérieur à 6 mios et inférieur à 18 mois.

Article 25

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Par dérogation à l'article 23, les dosinspsitois de l'article 17-1 raivtles au nborme de meberms de la délégation du pnoresnel du CCHST snot d'application immédiate lrusqoe le tpems rsantet à etfueceur au trtie du mnaadt en crous est au mnios égal à 12 mois.

Article 26

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Les pirates s'agitent considèrent que le présent accord constitue un élément important du processus d'amélioration de la sécurité dans l'industrie pétrolière. Elles s'engagent conjointement à en assurer non seulement la meilleure diffusion, mais surtout la prise en compte la plus effective au niveau du terrain.

Les chefs d'établissement constituent un ensemble de

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

En vigueur en date du 1 févr. 2007

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 avec les syndicats du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75730 Paris

Avenant du 29 mars 2004 relatif aux mises à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Union française des industries pétrolières.
Syndicats signataires	Fédération chimie-énergie CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites est venue modifier les conditions dans lesquelles un employeur peut 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 conditions en matière 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 suppression de la distinction 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 traversé 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.

l'accord aux représentants de l'entreprise concernés par la sécurité ainsi qu'aux chefs des entreprises extérieures qui interviennent à l'intérieur de leurs établissements.

Un bilan des actions d'information sera effectué lors de la première réunion de la commission paritaire de suivi qui suivra la signature du présent accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2003.

Cd 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 finalisé par l'accord du 19 juin 1995, dont notre représentant adhérent est signataire.

Nous vous prions de recevoir, monsieur, nos très cordiales salutations.

Le secrétaire fédéral

Et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail dans le cadre de l'amélioration de la sécurité des salariés, du réajustement de la pyramide des âges, de la mixité à l'embauche et de l'adaptation de l'emploi au développement de la production ainsi qu'aux impératifs de sécurité de la production.

Les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, organiser les départs à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés de dispositions adaptées.

Article 1er - Information et échange de vues préalables à la mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

L'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié respectant les conditions définies aux articles 2 b ou 3 du code du travail lui notifiera son intention six 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 porter sur la forme d'un entretien qui se tiendra dans les six 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 personnelle éclairée au vu de l'ensemble des éléments discutés et notifiés celle-ci quinze jours après l'entretien et au plus tard six mois avant la date de départ effective. Le délai total peut être ramené à trois mois lorsque le salarié souhaite, dans l'hypothèse d'une mise à la retraite, un départ plus rapide.

Article 2 - Cas général : mise à la retraite avant 65 ans

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

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 valoir ses antécédents les régimes complémentaires AIRGC 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.

Les dispositions du présent accord s'appliquent 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 valoir ses antécédents les régimes complémentaires ARGIC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions visées à l'article 5 du présent accord.

Article 3 - Mise à la retraite des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

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 valoir ses antécédents les régimes complémentaires ARGIC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des dispositions visées à l'article 5 du présent accord.

Article 4 - Contreparties en termes de formation

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

Les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans inscrivent chaque année au plan de formation et évaluent des actions de formation destinées plus spécifiquement aux salariés âgés de plus de 45 ans. Les salariés concernés bénéficieront d'un programme spécifique pour garantir un parcours 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 élabore 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.

Article 5 - Contreparties en termes d'emploi

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

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 suivant 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 œuvre 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 appartiennent à la CCNIP.

Le nombre d'embauches en contrats à durée indéterminée résultant de la conclusion 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 ayant plus de 1 000 salariés, étant précisé que cet effectif doit être apprécié dans les entreprises du groupe qui appartiennent à la CCNIP.

Article 6 - Indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

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 indemnité 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 rattachement de ses 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 pfaonld mnuseel de la sécurité scalioe par tsirermte racheté. Le mtonnat de cttee mrotiojaan ne puet excéder le ponlfad aunnel de la sécurité slcaoie de l'année de msie à la retraite.

Le sialrae de référence visé ci-dessus est calculé conformément à l'article 311-c de la CCNIP.

Article 7 - Suivi des mises à la retraite et des contreparties réalisées

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

La cooismimsn parairtie niatloane de l'emploi des iediusntrs pétrolières procède à une étude périodique des cindontios d'application du présent arccod ; elle reçoit cmctiomuanion des stituetuaqiss ccnnnearot les miess à la rtiarete prévues aux atlcries 2-b et 3 et la réalisation des citeateropns prévues aux acilerts 4 et 5.

Une fios par an, le cehf d'entreprise présente lros de la réunion alnnuele obtoiglirae de négociation sur les sarealis et l'emploi la siatituon d'application du présent accord (nombre de mesis à la rartitee et criotatnepers réalisées ou comptabilisées d'avance).

Duex fios par an, le cehf d'établissement présente lros d'une réunion de la comsiimosn formation-emploi un état des leux de l'application des alrcteis 2-b et 3 du présent accord (nombre et tepys des caneiretoptrs réalisées prévues à l'article 5 par établissement de réalisation ou comptabilisées d'avance dnas l'établissement).

A la daedmne écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur diot jftsieur de la cuonilscon du ctnraot réalisé en ciotapenrrte de son départ, en ciqmmoanuunt le nom du salarié embauché, si celui-ci ne s'y ospope pas, ou son iinatdictfoien codée.

Codification

Accord du 16 janvier 2006 relatif aux opérations d'avitaillement

Signataires	
Patrons signataires	Union française des iidetnusrs pétrolières (UFIP).
Syndicats signataires	Syndicat des pneoernlss de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; Fédération de la chimie CGT-FO ; Fédération CTME CTFC pétrole.
Organisations adhérentes signataires	UNSA itdirsnue et construction, par lertte du 16 obctore 2017 (BO n°2017-45)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2006

Les ptreais sgiarineats shietnoaut en permeir lieu, par cet accord, pnrdrere en coptme un ciaetrn nomrbe de développements récents du métier d'avitailleur, en y atpnaprot une

Article 8

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

Le présent acorcd est intégré à la cotinnoven colvteicle sleon les modalités stiuévans :

(voir ces textes)

Article 8 bis

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

Le présent arccod est intégré à la cntioneovn cotlcvilee soeln les modalités siatenuvs :

(voir ces textes)

Article 9 - Formalités

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

Conformément aux dsoostniipis des aecitrils L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le ttexe du présent arccod srea déposé auprès des sivceres du mtnriise chargé du taviral et au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes de Paris.

Les peirtas siagretians dmaneodentrt au mrnitise chargé du tvariial de rdenre oigraoeitlbs les dioitsnsoips du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 10 - Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 29 mars 2004

Le présent acorcd enerrta en vguieur le lamdnien de la pcaoutbilen de l'arrêté d'extension.

Les peirtas saiterngias snot ceoenuvns de se réunir au crous du sneocd strsmeee de la 3e année d'application puor fiare un bilan de son fonctionnement.

Fiat à Paris, le 29 mras 2004.

rncosnciaansee appropriée.

Les pteairs staanrgeiis etnnneedt également réaffirmer l'importance des règles de sécurité rtalieevs aux opérations d'avitaillement et roneercfr la prtciioaaitpn du posnenrel dnas la définition et le suivi de la msie en ovuere de ces règles.

Les ptearis seirganitas vnleeut par aluirles meruaqr par les présentes tutoe l'importance que revêt puor l'industrie pétrolière la bnnoe exécution des ptoesairnts d'avitaillement, dnas le coxetnte d'un marché hunemaett cetnncireroul puor l'ensemble des intervenants, c'est-à-dire les eirttseepns pétrolières, les coamneigs aériennes et les aéroports.

Les pterias sataniergs edetnnet efinn sglnioeur que le métier d'avitailleur ceopnsorrdr smecettntit aux opérations d'avitaillement des aéronefs à partir d'installations lacelos ou extérieures ; que l'exercice de ce métier diot ootenligrabimet s'accomplir dnas le srctit rcesept des nrmeos de sécurité en la matière ; que chuaqe aleavultuir diot doesspir d'une froamotin appropriée à l'exécution de sa tâche, coamprntot une faoiotmrn intialie théorique et pruitqae ansii que des ssoiesns périodiques de rycglecae ; et que le rurcoes au trtoutat (ou compagnonnage), selon un psceosus d'habilitation des tuteurs, est de nature à conférer toute luer efficacité aux aoictns de formation.

Article 1er - Définition des opérations spécifiques d'avitaillement : compétences requises

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2006

L'évolution récente des opérations d'avitaillement, dictée notamment par l'apparition de nouveaux types d'avion, a conduit les compagnies aériennes à requérir des compétences complémentaires, communément dénommées " compétences complémentaires ".

L'exécution de certaines de ces opérations complémentaires requiert et met en œuvre des compétences qui n'entrent pas dans le périmètre traditionnel du métier d'avitailleur : les compétences complémentaires présentant une caractéristique spécifique dénommée par les présentes " opérations spécifiques d'avitaillement " et sont définies comme celles nécessitant :

- la coexistence d'unités métriques en grammes ou en litres - ou réciproquement - ainsi que toutes les opérations élémentaires en découlant ;

- ou bien des conditions 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.

Article 2 - Opérations spécifiques d'avitaillement : formation, habilitation et rémunération associée

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2006

Chaque aviateur 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 aviateur 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 précisément les opérations spécifiques d'avitaillement concernées ; l'habilitation est décernée par l'employeur après avis éventuel de la (des) compagnie(s) aérienne(s) concernée(s) par ces opérations spécifiques.

Chaque aviateur 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 échelons de la branche, points de maximum inclus.

Cette prime, qui vise à reconnaître la compétence mise en œuvre dans ces opérations spécifiques d'avitaillement, cesse d'être versée si l'avitailleur n'est plus autorisé à effectuer les opérations correspondantes.

Article 3 - Progression de la classification K

185 à la classification K 200

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2006

Tout salarié ayant depuis 3 ans ou plus la classification K 185 - échelon A, de la filière " tptnorsras " du secteur d'activité " eooaltxitpn " de la classification des emplois de la CNICP en date du 5 mars 1993, verra sa situation examinée : le salarié concerné pourra alors bénéficier d'une promotion à l'échelon B (classification K 200) sous réserve de l'analyse préalable de ses compétences techniques et de son aptitude au travail en équipe.

Cette disposition ne porte pas préjudice à des promotions individuelles prévues par le statut en vigueur à la date de mise en œuvre des présentes, ou qui viendraient à y être adoptées.

Article 4 - Instauration de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur certains sites d'avitaillement

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2006

Lorsque, sur un aéroport, l'entité chargée de la gestion des 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 CSHCT (moyen est au moins égal à 11 (seuil relevé par l'article L. 421-1 du code du travail pour la mise en place de délégués du personnel), un CSHCT de type conventionnel est créé, selon des modalités définies par un accord collectif conclu au niveau de l'entité concernée.

Ce CSHCT de type conventionnel bénéficie des prérogatives prévues par la loi pour les CCHST de droit commun, ainsi que de celles nées de l'accord de branche du 19 juin 1995 intitulé " Etablissement 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 permettre en matière de sécurité.

Le CSHCT, 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 reconnaître la compétence territoriale sur le site d'avitaillement du CCHST conventionnel ainsi créé.

Article 5 - Information de la direction générale de l'aviation civile

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2006

Les représentants du personnel ont pour mission de veiller à ce que l'élaboration et le respect des mesures de sécurité relatives aux opérations d'avitaillement ne soient pas de la seule responsabilité des entreprises pétrolières, mais relèvent de celle de l'ensemble des intervenants dans ce type d'opérations, au regard desquels figurent également les compagnies aériennes et les plates-formes aéroportuaires.

Par conséquent, tout 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 entreprises aéroportuaires ont 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 chacune des entreprises et de représentants de l'UFIP et de ses entreprises adhérentes.

Pour puls d'efficacité, il est convenu que cette démarche auprès de la DAGC arua leiu après une réunion de la cmooissin sécurité de la brahnce comoparntt à son ordre du juor l'examen de la sécurité des opérations d'avitaillement, aifn de dsespoir d'une synthèse des préoccupations détectées.

Article 6 - Clause de normativité

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2006

Les pariets sragiietans ceonvnnient qu'il ne pourra être dérogé aux diisptsoinos du présent aocrd par aocrd d'entreprise, suaf si ce deenrir est puls favorable.

Article 7 - Formalités et mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2006

Conformément aux doisonpstis de l'article L. 132-2-2-IV du cdoe

Accord du 18 janvier 2007 relatif à la santé au travail

Signataires	
Patrons signataires	Union française des iudsrentis pétrolières (UFIP).
Syndicats signataires	Syndicat des pnsnoleers de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; Fédéchimie CGT-FO ; Fédération CTME CTFC pétrole ; Fédération nanotliae des irntieduss cehqmiiuis (FNIC) CGT ; Fédération chimie-énergie CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA iduistrne et construction, par lrtete du 16 obcotre 2017 (BO n°2017-45)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Les pietras signataires, à travers la cdonutie d'une négociation de bhcanre sur le thème de la santé au traival et la reccehhe du présent accord, ont vulou aerffmir par la présente ctnionveon luer volonté cummnoe d'améliorer le dipiostisf d'identification et de prévention des rqsuiues plsneneorisfos en matière de santé au travail.

Ce dstpsiiiof a puor ojicetbf de préserver l'intégrité piquyshe et psiqucyhe des salariés, de telle manière que l'activité pnoelofInserise pssieue cuntoteisr une socure d'épanouissement pnoesenrl puor chuaqe salarié snas qu'il n'ait à en rdeueotr les eteffs néfastes à crout temre et/ou à Inog tmree sur sa santé ni sur l'équilibre entre sa vie pnsrlifesooelne et sa vie privée.

Dnas cette perspective, les pitears stagaenriis afenmfirt que la rrehcehce du niveau le puls élevé de ptreocotin de la santé au triaavl est un apesct ffnameodtal du progrès ieinurdtsl et scaiol et diot être intégrée à prat entière dnas l'activité professionnelle.

du travail, le présent aroccd srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des oirgiasnnoos seiyaandcls représentatives à l'issue de sa signature. La nifctooiitan déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du diort d'opposition.

Conformément aux dsitpsionios des alrceits L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le txete du présent aroccd srea déposé par l'UFIP auprès des sciveers du misntrie chargé du taarivl et au secrétariat-greffe du cnosiel de prud'hommes de Paris.

Les pteiras snrgeiitaas dndenaemrot au msntirie chargé du taavril de rrndee otgriobaiels les dntsiisioops du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Le présent aroccd erernta en vuugier le laeedimnn de la publtoicoin de l'arrêté d'extension, aevc un eefft rétroactif au 1er jlluiet 2004 puor les dpiitsoisns des acelrits 1er et 2 (1).

Fait à Paris, le 16 janeivr 2006.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du picprnie de non-rétroactivité des actes aidisirtftnams ; il ne puora être aibacplpe aux eripertsens non adhérentes à un sainycdt saariintge qu'à cpmtéor de la pilictbouan de l'arrêté d'extension du présent aroccd (arrêté du 17 julleit 2006, art. 1er).

Ctete démarche s'inscrit dnas le prennmlegoot de l'accord de brncahe ccnolu le 18 décembre 2003, ctnosanuitt un annvaet à l'accord de bnachre du 19 jiun 1995, " Esieselttbmnas pétroliers et sécurité ". Cet aeannvt appielat dnas son préambule à la négociation d'un accrod " santé au tivaraal " destiné à être intégré à un aocrd glboal " santé et sécurité au triaavl ", lui-même prtaie intégrante de la cnonitveon clcviteole ntnliaoaee de l'industrie du pétrole.

Les preiats strinaegais seuionnlgt que :

- cet aocrd de barhnce ctsnuioete un solce sur lqueel cuqahe eprnstiere ou chauqe établissement diot cnrotruisse et mtetre en oeuvre sa politique, sa stratégie et son disiisptof de prooctetin de la santé au travail, en pnnearat en cotmpe son cxoetnte organisationnel, saciol et techuqine et en se dnnnoat les meonys nécessaires à l'atteinte de ses oficbtjes ;

- la responsabilité première et légale en matière de santé au tiaravl relève de la dctoierin de l'entreprise ou de l'établissement ;

- le salarié diot rveecior une iamrtofnion spécifique, systématique, régulièrement msie à juor et renouvelée sur les dnaegrs présents et les rqsuiues encourus, anisi qu'une faortomin appropriée sur les méthodes de prévention et les mnoyes de pioeotcrtn disponibles, aifn de dieevnr un aecutr à prat entière dnas le pseuocsr de potroitecn de la santé au tvairal ;

- le salarié diot firae l'objet d'une scluivilarnee médicale renforcée dès lros que son activité psfoerneisonlle est ssctlbpeieue de l'exposer à un riuqse puor sa santé, qeuls que psuenist être les muesers de prévention et les myoens de piototcern mis en ourvee ;

- l'amélioration des cnotiindos de santé au taravil est liée au peiln exicree des rôles et des compétences rcpetsives des différents aeuclrs en la matière : direction, encadrement, médecins du travail, sieecvrs de santé au travail, CCSHT et eslenbme des iuintntisnoos représentatives du personnel, etetisnrreps extérieures

et salariés eux-mêmes ;

- les rôles et compétences visés au précédent alinéa doivent s'exercer dans le respect de l'indépendance propre de chaque acteur, et plus particulièrement de celle dévolue aux services de santé au travail ; l'employeur doit, pour sa part, veiller à la complémentarité effective de ces interventions et y adapter le degré de coopération requies ; le médecin du travail doit, par son expertise et par l'exercice de ses prérogatives, apporter sa contribution à l'ensemble de cette démarche, et plus particulièrement à la coordination des différents intervenants ;

- l'exigence de préservation de la santé des travailleurs est fondamentale et répond aux mêmes critères pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures intervenant dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, ainsi que pour les travailleurs travaillant au sein de l'entreprise utilisatrice ou des entreprises extérieures ;

- dans un souci d'amélioration continue de la démarche de prévention et de suivi des risques professionnels pour la santé de tous les salariés, les intervenants mettent en place des mesures visant à assurer la traçabilité de la carrière de chaque salarié.

Les parties s'engagent à réaffirmer que la bonne mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être gérée et assurée par la mise en place et le déploiement de tous les moyens humains, matériels et financiers nécessaires, notamment : les effectifs appropriés des acteurs de la prévention des risques professionnels pour la santé - tels que décrits à l'article 1.2 des présentes -, bénéficiant du niveau de formation et d'habilitation requies ; les moyens matériels nécessaires de prévention, de protection et d'intervention.

Les parties s'engagent à réaffirmer que la bonne mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être effectuée dans le respect des prérogatives du CHSCT, instance privilégiée d'échange d'informations, de consultation, de dialogue et de suivi.

Les parties s'engagent à reconnaître enfin que tout dispositif visant à protéger la santé au travail doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte les évolutions des connaissances médicales, scientifiques et techniques, les besoins de l'organisation du travail ainsi que les retours d'expérience.

Article 1.1 - TITRE Ier : Les principes, les acteurs et la démarche de la prévention des risques professionnels en matière de santé au travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

L'existence de risques professionnels pour la santé des travailleurs intervenant dans un établissement provient de la présence de dangers au sein de cet établissement.

Le danger peut se définir comme la propriété ou capacité

intrinsèque par laquelle un agent, un phénomène ou une situation, ou plusieurs agents, phénomènes ou situations agissent conjointement, est (sont) susceptible(s) de causer un dommage à la personne exposée.

Le risque peut se définir comme l'exposition du salarié à un danger, susceptible de créer un dommage

L'objectif de la prévention est d'éliminer les dangers.

Une politique efficace de prévention comporte les étapes suivantes :

- identifier avec précision les dangers générateurs de risques et leurs interactions, en remontant jusqu'aux plus élémentaires ; cette identification précise est la condition première d'une politique efficace de prévention ;

- surveiller ces dangers, et donc éviter les risques associés ;

- à défaut de pouvoir supprimer les dangers, limiter l'exposition des travailleurs ;

- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités et immédiatement évités ;

- mettre en place un plan de prévention santé visant :

a) à éliminer ces risques à la source ;

b) à éviter ou à réduire au minimum le risque d'exposition des travailleurs aux dangers ;

- poursuivre avec une volonté permanente l'objectif d'éliminer le danger ou d'éviter le risque, ou d'éviter l'exposition des travailleurs.

Une politique efficace de prévention doit fixer le déroulement dans les temps de ces différentes étapes, leur degré d'urgence ou de priorité, leur délai d'exécution ainsi que, le cas échéant, leur caractère récurrent et la fréquence qui y est associée.

A l'issue de ce processus de prévention, la mise en place et le respect des mesures de protection intrinsèque visent à assurer dans tous les cas la préservation de la santé des travailleurs, au regard des connaissances scientifiques et techniques du moment.

Article 1.2 - Acteurs de la prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Conformément au code du travail, il incombe au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs de l'établissement.

La démarche de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail est donc placée sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement.

Pour que cette démarche soit pleinement efficace, le chef d'établissement y a recours de manière étroite et constante, dans le respect des prérogatives de chacun, le (ou les) CCSHT concerné(s), ainsi que l'ensemble des acteurs de la prévention, c'est-à-dire :

- les salariés de l'entreprise uactisrtiie et des eensrteiprs extérieures ;
- lures iuinotsttnis représentatives ;
- le médecin de tviaarl ;
- l'ensemble du scevire de santé au traivl ;
- les inevtanrts en prévention des rsqueis polrfnseonsies ;
- les chefs des eireseptrns extérieures inaenvrtnt dnas l'établissement.

De ce fait, la santé au travail et la prévention des risques pfnseeiorsnss en la matière dvoient ctseouitnr des thèmes prééminents de la vie de l'établissement, ainsi le chef d'établissement diot ntnaommet :

- eteentrnr une ctantoriocen régulière avec les ointaorsangis syndicales, le (ou les) CCSHT concerné(s) et l'ensemble des iacsentns représentatives du personnel, dnas le peiln rcesept de leus prérogatives ;
- irmnoefr et iqlpeumr les salariés, en vallenit à ce qu'ils dpnesoit des iriftnomnaos et de la foormtain nécessaires pour être des acteurs à prat entière de ce pcuseors de prévention des ruiqess psnloeinsefors ;
- ifrnoemr et ieuimpliqr les différents ateucls des esirrepntes extérieures sur l'ensemble de cette démarche de santé au travail, et luer cqunemoiumr les éléments luer premantett d'établir luer propre évaluation des risques.

Article 1.3 - Démarche de prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

La démarche décrite dans ce titre Ier est alogaune par nature à celle utilisée vis-à-vis des rsqueis pnsinlereosfos en matière de sécurité ; elle pmeret ntmeanmot à l'entreprise ou à l'établissement concerné d'établir le duemonct uique ogobiitarle prévu par la législation en matière d'évaluation des rsqueis pour la santé des travailleurs.

Cette démarche se décompose en 5 étapes sucisesevcs :

1. Iinfetidr les dangers.
2. Evaleur les ruqeiss professionnels.
3. Eniilemr les dangers.
4. A défaut, éviter les ruisqes peorsnfiolnss par des meonys de pooitctern définis seoln 3 nuiaevx (par orrde de priorité décroissante : intégrés aux lcaoux et équipements, coltefclis plus individuels), de manière à aresusr dnas tuos les cas la préservation de la santé des tarlrluvaeis au regrad des csisacaneonns stuqniiceifes et tucheeqnis du moment
5. Contrôler et srviue en peaecnmrne les risques professionnels, dnas une démarche de progrès.

Ces étapes sont décrites dans les 5 arcetils suivants.

Article 1.4 - Identifier les dangers

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Chaque ateur défini à l'article 1.2 ci-dessus crnotuibe à son niveau et sloen ses prérogatives à l'identification des dangers.

Afin de procéder à cttee identification, le chef d'établissement fiat établir, suos son autorité, la lstie des unités et pesots de taarvil ; les unités de tvairal sont définies, à ptirar des omraranemggis de l'établissement, selon des critères géographiques et/ou liés au daïnome d'activité et/ou liés aux procédés opératoires.

Parallèlement, l'établissement ulitise une lstie générique préétablie, périodiquement msie à juor en fntoiocn de l'évolution des cacaosninsens snutifieqices et techniques, de l'ensemble des drnaegs seicueltpsbs d'être rencontrés séparément ou ceonniemntjot dnas l'activité professionnelle.

Pour cuhqae unité de travail, en s'appuyant nemanotmt sur la lstie générique mentionnée à l'alinéa précédent, l'établissement arrête la lsite détaillée des dnregas rencontrés séparément ou cnoitjemoent lros de l'activité penrssfolineloé sur cauhcn des postes.

Cette liste, régulièrement msie à juor à cuqhae mifdcotiaion de l'organisation du tvaiarl ou des procédés de fabrication, et en tuot état de cuase au mnios une fios par an, penrd en cmtope :

- atgnes chiiqmues présentant un danegr à lnog tmree : prudotis CMR (cancérogènes, mutagènes, teuxiqos pour la reproduction), sensibilisants... ;
- atgens cqueimhis présentant un daegr à cuort tuene : pdirtuos toxiques, nocifs, irritants, inflammables, explosifs, comburants, corrosifs, asphyxiants, cahuds ou froids, suos frome pulvérulente... ;
- agetns pquesuyhs : bruit, vibrations, rinaatiods ionisantes/non ionisantes, température froide-chaude, intempéries, cdntiioons météorologiques en général, cmpahs magnétiques, électricité, poussières... ;
- atengs beoioquiugls : agnets infectieux, bactéries (par ex. : légionelles), virus... ;
- fuarctes eonemougirqs : trvaial sur écran, éclairage non adapté, prot de charges, mteatonnunis manuelles, tairval en hauteur, mentvuoems répétitifs, travial en atmosphère confinée, déplacements à pied, pinitosos de travail... ;
- faerctus olantiorsgiennas ou pasihcyoucosx :
 - a) Otisaoinargn du tarvail : triaavl posté, traivl isolé, tivraal en cretne d'appel, tvraial en baeruu ouvert, télétravail, astreinte... ;
 - b) Faeructs de stress... ;
- équipements et outlis de tiavarl : engins-appareils de leagve ou de manutention, chioart automoteur, automobile, aurets véhicules, outils à main, ogulaltie électrique, ogltaulie pneumatique, menihacs tournantes, mhcaiens coupantes, mhceinas de chaîne de fitioinn et de conditionnement, verrerie... ;
- ualtiostiin de nleeuolvs togihlneeocs : micro-ordinateur, téléphone portable... ;
- autres dnraegs générateurs de riuqse : tvairal à proximité de l'eau, traivl sur/à proximité d'équipements suos pression, travial entraînant d'importants ou fréquents déplacements routiers...

Le CHSCT, dnas le cdare de sa mission, ctnbuorie à l'élaboration et à la msie à juor du decmunot unique prévu par la loi (inventaire des rsieusq pelrssoienfns par unité de travail) et établi suos la selue responsabilité du chef d'établissement : il diot cubronietr à la préparation de la lsite des dregans visés au présent atilrce et diot dpisoser des ioitfrnmoas nécessaires pour en débattre avec le chef d'établissement et le médecin du travail.

Durant l'ensemble de cette étape d'identification des dgernas en

matière de santé au travail, le médecin du travail doit être informé par l'employeur de toute sorte qu'il puisse à chaque instant être impliqué à ce processus, en toute indépendance, le contenu de son expertise médicale ainsi que de sa connaissance des activités de l'entreprise.

Article 1.5 - Evaluer les risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Cette évaluation est effectuée pour chaque poste de travail et pour chaque danger identifié sur ce poste ; elle est confiée sous la responsabilité du chef d'établissement ; elle est confiée à des membres de l'entreprise dans le cadre d'une formation de jugement ainsi que des connaissances nécessaires et reconnues et/ou à des intervenants extérieurs indépendants disposant des qualifications appropriées ; elle est alimentée dans le respect des attributions d'information et de consultation du CHSCT en la matière.

Cette évaluation amène à prendre en compte :

- la nature des dangers associés à un poste de travail ;
- les conditions d'exposition à chacun de ces dangers (intensité, fréquence, durée) ;
- le salarié ouvrier le poste de travail à savoir fin d'adapter le poste à l'individu.

La combinaison de ces éléments permet d'évaluer pour chaque poste de travail le risque lié au danger - ou à la combinaison de dangers - considéré.

Article 1.6 - Eliminer les dangers

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Pour éliminer le(s) danger(s) et ainsi éliminer le(s) risque(s) sur ce poste, le chef d'établissement fait procéder à la définition et à la mise en œuvre des mesures et moyens humains et matériels de prévention et de protection adaptés.

Les mesures de prévention comprennent notamment :

- de manière générale et en priorité, comme stipulé par le code du travail, le principe de ce qui est dangereux pour l'homme ;
- la prise en compte des dangers pour la santé dans la conception, la construction, la réception et l'entretien des locaux et des équipements ;
- l'ergonomie du poste de travail ;
- tout aménagement approprié de l'organisation du travail, des locaux et des équipements de travail ;
- tout aménagement rendu possible par de nouvelles connaissances médicales et/ou technologiques.

Article 1.7 - A défaut, éviter les risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

A défaut de pouvoir éliminer le danger, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour éviter les risques professionnels, par des mesures de prévention et de protection, de manière à assurer dans tous les cas la préservation de la santé des travailleurs au regard des connaissances scientifiques et techniques du moment.

Les mesures de prévention en la matière comprennent notamment :

- le remplacement de ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux, tel que la hauteur et la mise en place d'un angle de visibilité présentant un danger moindre ;
- les mesures visant à réduire le risque d'exposition du travailleur au danger ;
- les mesures spécifiques sur les dangers et les risques, sur l'utilisation des équipements ;
- l'application des procédures opératoires, avec les moyens humains et matériels nécessaires de mise en œuvre ; l'application des procédures d'autorisation d'accès et de circulation, de maintenance, d'inspection et de nettoyage ;
- les systèmes de détection et d'alerte ;
- l'information par l'affichage, la signalisation, le balisage.

Les moyens de protection sont, par ordre de priorité décroissante :

- intégrés aux locaux et/ou aux équipements au stade de la conception et de la construction : ventilation, rideau d'eau, écran antibruit, rambarde... ;
- de type collectif ;
- complétés si nécessaire par des mesures de protection, mesures de sécurité, casque, gants, masque, lunettes, protections auditives...

Une fois arrêtées les mesures de prévention et de protection, le chef d'établissement doit alors faire procéder, en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT, à l'évaluation comparative, d'une part, du risque associé à un poste de travail pour un danger déterminé, d'autre part, de l'impact des mesures et moyens de prévention et de protection mis en œuvre afin d'éviter ce risque ; pour le cas où il existe en la matière un seuil ou une valeur limite d'exposition professionnelle définis par une norme légale nationale ou européenne ou par une réglementation des CRAM, l'employeur doit s'efforcer d'atteindre un objectif plus ambitieux.

Le CHSCT participe à l'évaluation comparative décrite au précédent alinéa dans le cadre de ses attributions définies par le code du travail.

Article 1.8 - Contrôler et suivre en permanence l'évolution des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Afin de contrôler et de suivre l'évolution des risques professionnels en matière de santé au travail, le chef d'établissement doit s'assurer du caractère permanent de la démarche décrite ci-dessus visant à assurer dans tous les cas la préservation de la santé des travailleurs, au regard des connaissances scientifiques et techniques du moment.

A cette fin, le chef d'établissement a la responsabilité :

- au plan général, de veiller au bon fonctionnement des mesures de prévention et des moyens de protection mis en place ;
- à titre individuel, d'informer chaque salarié concerné de l'existence de sa fiche d'exposition et de transmettre le double de cette fiche au médecin du travail ;
- de manière à ce que, périodiquement, et en tout état de cause au

miimum 1 fois par an, la démarche définie aux articles précédents du présent titre, ainsi que les plans d'action correspondants, notamment dans les cas suivants : méthodologie de l'organisation du travail ou des procédures opératoires, introduction de nouveaux produits ou de nouveaux équipements ;

- de prendre en compte lors de ces mises à jour l'évolution des connaissances sur l'accidentologie et les pathologies - notamment en ce qui concerne l'utilisation des nouvelles technologies en matière de travail -, l'évolution des moyens de prévention et de protection ainsi que celle des systèmes de mesure, les retours d'expérience et l'évolution de la réglementation ;

- d'associer au contrôle et au suivi de l'évolution des risques professionnels l'ensemble des acteurs - tels que définis à l'article 1.2 du présent article - intervenant dans la démarche définie aux articles précédents du présent titre, en respectant le rôle dévolu à chacun dans cette démarche.

Il est interdit de négliger, évaluer le risque, éliminer le danger ou à défaut éviter le risque conformément à une démarche préétablie par l'employeur dans le but de préserver la santé des salariés.

Les mesures de prévention et de protection doivent être redéfinies et/ou renforcées dès lors que le contrôle et le suivi préviennent des risques en découlant une évolution humaine, technique ou organisationnelle.

Une illustration de la démarche de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail est proposée en annexe I : l'exemple du sport au travail.

TITRE II : Médecin du travail

Article 2.1 - Indépendance du médecin du travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Les parties prenantes réaffirment que le médecin du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il assure la surveillance médicale.

Conformément à la législation, son indépendance doit être garantie dans l'ensemble des missions.

Le médecin du travail dispose de toute latitude, notamment dans le cadre de son temps, pour prendre contact avec les salariés et leurs représentants sur les thèmes relatifs à la prévention des risques professionnels.

Article 2.2 - Rôle du médecin du travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Le rôle du médecin du travail est essentiellement préventif.

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel,

des services sociaux en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'utilisation de produits dangereux ;

- l'hygiène générale de l'établissement ;

- l'hygiène dans les services de restauration ;

- la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

A ce titre, le médecin du travail est officiellement :

- associé à l'étude de toutes les nouvelles techniques de production, aux fréquences prévues par le code du travail et à celle des conséquences des accidents où sont effectués des travaux dangereux ;

- consulté sur les projets de modifications ou aménagements nouveaux, de modifications apportées aux équipements, de mise en place ou de modification de l'organisation du travail ;

- informé de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi, des résultats de tests effectués et analyses effectuées dans les domaines visés au 2^e alinéa du présent article.

Le médecin du travail, au titre de son activité spécifique en milieu de travail, peut également être responsable de (ou associé à des) missions d'information et de formation des salariés en matière de prévention.

Article 2.3 - Action du médecin du travail en milieu de travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Le chef d'entreprise prend toutes les mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail au moins le tiers de son temps de travail ; ce tiers-temps comprend :

- au moins 160 demi-journées de travail effectif chaque année, réparties mensuellement, pour un médecin à temps plein, dans un établissement visé par l'article L. 515.8 du code de l'environnement ;

- au moins 165 demi-journées de travail effectif chaque année, réparties mensuellement, pour un médecin à temps plein, dans un établissement non visé par l'article L. 515.8 du code de l'environnement.

Ce tiers-temps exclut expressément les activités dites connexes du médecin du travail, telles que définies par la circulaire DRT du 7 avril 2005.

Ces actions en milieu de travail font partie de l'activité que

Le médecin du travail établit chaque année, conformément au code du travail, et qu'il adresse à l'employeur ; le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel sont consultés pour avis sur les éléments de ce plan.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats qualitatives et quantitatives des études du médecin du travail portées sur son activité en milieu de travail ; l'employeur les porte à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le médecin du travail peut conduire des actions d'information, de sensibilisation ou d'accompagnement des salariés sur le thème de la santé et peut s'associer à des associations ou associations organisées par l'employeur et/ou par le CHSCT en ce sens.

Le médecin du travail participe notamment à l'information et à la sensibilisation des salariés sur les bénéfices, en termes de bien-être :

- d'une hygiène de vie appropriée, notamment en matière alimentaire ;

- de la pratique d'une activité physique ou sportive ;

- du respect des gestes et postures conformes à l'ergonomie,

ainsi que sur différents risques pour la qualité de vie personnelle et professionnelle tels que les dangers identifiés à l'article 1.4 ainsi que l'abus d'alcool et de tabac, la consommation de drogues et la prise de médicaments.

Le médecin du travail exerce ce rôle d'information et de sensibilisation sur son temps libre pour ce qui concerne la santé au travail, en dehors de son temps libre pour ce qui relève de la santé publique.

TITRE III : Services de santé au travail

Article 3.1 - Rôle des services de santé au travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif.

Ce rôle consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail et d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Article 3.2 - Composition des services de santé au travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail assistés du personnel approprié (infirmiers, assistants administratifs...). L'employeur peut, selon des règles définies par la législation, soit établir un service de santé au travail autonome, soit adhérer à un service médical interentreprises.

Les représentants des présentes entreprises sont nommés aux chefs d'établissement de manière en partie un service de santé autonome dès lors que sont remplies les conditions fixées en la matière par la législation en vigueur.

Article 3.3 - Mise en oeuvre de la pluridisciplinarité

par les services de santé au travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Dans le cadre de l'obligation de pluridisciplinarité instaurée dans le code du travail, le service de santé au travail fait appel, en liaison avec l'employeur, aux compétences d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) (cf. titre IV du présent accord).

Article 3.4 - Rôle du comité d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Le comité d'entreprise ou d'établissement s'adresse à l'administration par l'employeur du service de santé au travail de l'entreprise ou de l'établissement ; cette action s'exerce notamment par des avis sur l'organisation et le fonctionnement du service médical, par des observations sur le rapport annuel établi par le service médical ainsi que sur les rapports annuels d'activité des médecins du travail.

Dans le cas où l'entreprise ou l'établissement adhère à un service de santé au travail interentreprises :

- le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur le contenu de ce service ;

- le rôle de surveillance décrit au 1er alinéa du présent article est alors confié à un comité interentreprises ou à une commission de contrôle, dans des conditions définies par la législation en vigueur.

TITRE IV : Pluridisciplinarité : les intervenants en prévention des risques professionnels IPRP

Article 4.1 - Conditions du recours aux intervenants en prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Conformément à la réglementation en vigueur, afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et professionnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ;

- le chef d'établissement, en liaison avec le médecin du travail, dans le cas où l'établissement dispose d'un service de santé autonome ;

- ou le président du service de santé interentreprises, en liaison avec la commission médico-technique lorsque sa constitution est prévue par la réglementation en vigueur, et en liaison avec les entreprises adhérentes à son service,

fait appel aux compétences d'un ou de plusieurs intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP).

L'IRPP effectue ses missions en exerçant dans le champ de l'habilitation prévue par le code du travail et qui lui a été déléguée par le collège régional compétent.

a) Cas de recours à un IRPP externe

En cas de recours à un IRPP externe à l'entreprise, une convention doit être conclue entre l'intervenant et le chef d'entreprise ou le président du service de santé interentreprises. De façon à garantir l'indépendance de l'intervenant, la convention est conclue après avis du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT ainsi que, le cas échéant, après avis des organismes de contrôle prévus par la réglementation en vigueur.

Ladite convention, établie en liaison avec le médecin du travail, précise les activités confiées à l'IRPP, les moyens mis à sa disposition, les informations auxquelles il a accès, les règles régissant son accès aux lieux de travail ainsi que les modalités de transmission de ses observations et conclusions à l'employeur, au médecin du travail, au CHSCT et aux autres instances représentatives du personnel.

b) Cas de recours à un IRPP interne

En cas de recours à un IRPP interne à l'entreprise, le médecin du travail, en liaison avec l'employeur :

- définit les missions de l'IRPP, ce qui établit un lien fonctionnel entre les services de santé au travail et l'IRPP ;

- définit les modalités de transmission des observations et conclusions de l'IRPP au CHSCT et aux autres instances représentatives du personnel.

Le chef d'établissement soumet pour avis à la commission du CHSCT :

- les missions de l'IRPP, dans le cadre du plan annuel d'activité du service de santé au travail ;

- les modalités de transmission des observations et conclusions de l'IRPP ; en tout état de cause, ces observations et conclusions sont présentées au CHSCT au moins une fois par an et à l'urgence ;

- les suites qu'il envisage de donner aux observations et conclusions de l'IRPP.

Le chef d'établissement informe le comité d'entreprise ou d'établissement de ces missions et modalités.

L'IRPP dispose de toute liberté d'action et de contact au sein de l'entreprise dans le cadre de ses missions.

Lors de l'instauration d'une structure d'IRPP interne, le chef d'établissement définit les modalités de mise en œuvre de cette structure et les soumet pour avis à la commission du CHSCT.

Article 4.2 - Rôle des intervenants en prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

L'IRPP participe à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.

Le rôle de l'IRPP est essentiellement préventif ; afin de ne pas se substituer à la fonction et partie, l'IRPP n'est pas chargé de la mise en œuvre de la politique de prévention.

Article 4.3 - Qualité et qualifications des

intervenants en prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Cet IRPP peut être :

- une personne employée par l'entreprise ou par le service de santé au travail indépendant et habilitée IRPP en tant que personne physique ;

- une structure externe en prévention des risques professionnels, telle :

- qu'une caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) ;

- que l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPBTP) ;

- qu'une association régionale du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;

- une personne externe à l'entreprise, habilitée IRPP en tant que personne physique, ou un organisme habilité IRPP en tant que personne morale.

Article 4.4 - Indépendance des intervenants en prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

L'appel aux compétences d'un IRPP s'effectue dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professionnels ou des omnisporteurs concernés.

Cette indépendance, notamment vis-à-vis de l'employeur, est garantie :

- pour un IRPP externe, par le biais du conseil d'administration ;

- pour un IRPP interne, par les dispositions des présentes (cf. notamment articles 4.1 b et 4.2) et par le fait que tout recrutement ou licencement par une entreprise d'un salarié en qualité d'IRPP s'effectue dans le respect des dispositions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 4.5 - Habilitation des intervenants en prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

L'habilitation de l'IRPP est accordée par des collèges régionaux, dans des conditions définies par la réglementation en vigueur, en fonction des garanties d'indépendance et de compétence présentées par la personne ou l'organisme, de l'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail, et des moyens dont il dispose pour exécuter les missions pour lesquelles il est habilité.

Le retrait de l'habilitation de l'IRPP peut être sollicité auprès du collège compétent par l'employeur, le CHSCT, le comité

d'entreprise ou d'établissement, le président du service de santé au travail interentreprises, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

TITRE V : Surveillance médicale des salariés

Article 5.1 - Surveillance médicale périodique

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

a) L'examen médical périodique est un élément essentiel du rôle de prévention des services de santé au travail ; il permet d'assurer un suivi médical régulier du salarié, d'évaluer et de maintenir son aptitude au poste de travail occupé et d'instaurer entre le salarié et le médecin du travail un dialogue sur les dangers et les risques éventuels du poste occupé.

En dehors de l'application des casuels b, c et d du présent article, tout salarié non soumis à la surveillance médicale renforcée décrite à l'article 5.2 des présentes fait l'objet d'un examen médical périodique dont la périodicité doit être conformée aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le seul but d'assurer une meilleure prévention des risques professionnels sur la santé des salariés, le temps ainsi dégagé, du fait de l'espacement des examens médicaux par rapport aux dispositions antérieurement en vigueur, doit être consacré à un examen de l'action du médecin du travail en milieu de travail, telle que décrite à l'article 2.3 des présentes.

b) Le médecin du travail peut proposer un suivi médical individuel rapproché au salarié en fonction de conditions particulières rencontrées.

c) Tout salarié bénéficie, à tout moment, d'un examen médical à sa demande.

d) Par exception, pour tout salarié employé dans un établissement visé par l'article L. 515.8 du code de l'environnement, l'intervalle entre deux examens médicaux ne doit pas excéder 18 mois, compte tenu des conditions particulières prévalant dans ce type d'établissement.

e) Les chefs d'entreprise se donnent les moyens nécessaires pour assurer le respect des dispositions du présent article.

Article 5.2 - Surveillance médicale renforcée

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour :

- les salariés affectés à certaines tâches comportant des risques ou des risques déterminés par des règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) du code du travail ou par arrêtés du ministre chargé du travail ; les salariés affectés à des postes dangereux de nuit en tout ou partie, en équipes alternantes, sont visés par cette disposition ;

- les salariés qui viennent de rentrer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur arrivée effective ;

- les travailleurs handicapés ;

- les femmes enceintes ;

- les mères d'un enfant âgé de moins de 2 ans ;

- les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée ; ces examens sont renouvelés au moins annuellement, sous réserve de dispositions particulières prévues par les règlements pris en application du code du travail.

Le médecin du travail procédera à un suivi post-exposition des salariés qui auront effectué une pratique de leur carrière sous le régime de la surveillance médicale renforcée, dans les cas où ce type de suivi s'avèrera pertinent au plan médical.

Dans son rapport annuel d'activité présenté en CHSCT et en comité d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par le code du travail, le médecin du travail informe ces instances des critères retenus pour peaufiner les salariés sous surveillance médicale renforcée ; il indique les postes de travail concernés, afin que les instances puissent en débattre et fonder des propositions en la matière.

Article 5.3 - Suivi et traçabilité de l'exposition aux risques professionnels : fiche d'entreprise ou d'établissement, fiche d'exposition, carnet individuel de suivi

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

La protection de la santé des travailleurs nécessite une connaissance précise des risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés.

L'employeur veille donc à l'établissement et à la mise à jour de la fiche d'entreprise ou d'établissement ainsi que des fiches individuelles d'exposition décrites ci-après.

a) Fiche d'entreprise ou d'établissement

Dans chaque entreprise ou établissement qu'il a en charge, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effets de salariés qui y sont exposés.

Cette fiche est transmise à l'employeur ; elle est présentée pour avis au CHSCT en même temps que le rapport annuel de l'employeur faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

b) Fiche d'exposition du salarié

L'employeur tient une liste actualisée des travailleurs employés dans les activités susceptibles de présenter un risque d'exposition à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ou à des agents chimiques définis par le code du travail, en précisant la nature de l'exposition et sa durée, ainsi que son impact sur la santé qu'elle est connue par les résultats des contrôles effectués.

L'employeur établit pour chacun de ces travailleurs une fiche d'exposition comportant les informations suivantes :

- la nature du travail effectué, les caractéristiques des produits, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;

- les dates et les résultats des contrôles de l'exposition effectués au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles.

Le dossier de la fiche d'exposition est transmis au médecin du travail, qui en examine systématiquement le contenu au salarié à l'occasion de la visite médicale périodique, et lui en remet une copie si le salarié n'a pas encore eu connaissance de cette fiche ou si la fiche a été modifiée.

c) Crainte inévitable de suivi

Les parties concernées prennent au chef d'entreprise de créer, dans un délai de 2 ans à compter de la date de signature des présentes, pour chaque salarié un carnet individuel de suivi renfermant le contenu de l'ensemble des fiches d'exposition établies à l'intention du salarié.

Ce carnet individuel de suivi sera détenu par le salarié, qui pourra s'il le souhaite le confier au service de santé au travail.

Article 5.4 - Suivi post-professionnel

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Lorsque le salarié quitte l'établissement, quelle que soit la cause du départ, l'entreprise procède à la mise systématique au salarié de l'attestation d'exposition prévue par le code du travail, destinée à permettre un suivi post-professionnel par le régime national d'assurance maladie.

Article 5.5 - Accès du salarié à son dossier médical

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Tout salarié - ou ancien salarié, en fonction des délais de conservation du dossier médical prévus par la réglementation - a droit sur sa demande nominative et copie de son dossier médical dans les conditions prévues par le code de la santé publique, c'est-à-dire, à ce jour, date de signature des présentes, au plus tard dans les 8 jours suivant sa demande et au plus tôt après un délai de réflexion de 48 heures ; le délai maximal de 8 jours est porté à 2 mois lorsque les informations médicales dont le dossier est constitué de 5 ans, le médecin du travail s'efforçant toutefois d'atteindre un délai plus court.

Tout salarié sera informé, par écrit, de l'examen médical périodique, de son droit à obtenir copie de son dossier médical dans les conditions définies au présent article. Le CSHCT sera informé des modalités retenues par le chef d'établissement ou le médecin du travail pour assurer cette information du salarié.

Le secret médical qui s'impose au médecin du travail, le docteur médical d'un salarié ne peut en aucun cas être communiqué à son employeur.

Article 5.6 - Maladies professionnelles

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Le présent article vise à établir un ensemble de mesures de prévention et de protection tendant à préserver dans tous les cas la santé des travailleurs, et par conséquent d'éviter le développement d'une maladie professionnelle :

Dans le cas de déclaration d'une maladie professionnelle adressée par la CARM au chef d'établissement :

- le CSHCT en est informé lors de sa prochaine réunion par le chef d'établissement ;

- des mesures de dépistage doivent être mises en place, sur recommandation du médecin du travail, pour le personnel travaillant dans l'établissement ; le CSHCT est informé dans les meilleurs délais du déclenchement de ces mesures, plus de leur résultat dès qu'il est disponible ;

- des recherches de causalité doivent être entreprises par le chef d'établissement, sur recommandation du médecin du travail ; le CSHCT est informé dans les meilleurs délais du déclenchement de ces recherches, plus de leur résultat dès qu'il est disponible ;

Les statistiques tirées de ces mesures et recherches doivent être prises en compte dans la démarche de prévention des risques professionnels décrite au titre Ier des présentes.

Le CSHCT a la possibilité d'effectuer des enquêtes en matière de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que de faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave révélé ou non par une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Les statistiques tirées de ces enquêtes et expertises doivent être prises en compte dans la démarche de prévention des risques professionnels décrite au titre Ier des présentes.

Pour permettre au salarié de faire valoir ses droits en cas de développement ultérieur d'une maladie professionnelle, ainsi que de bénéficier d'un suivi post-professionnel, l'employeur doit veiller avec une attention particulière et dans une démarche de transparence :

- à établir, selon les règles en vigueur, les documents permettant la traçabilité des expositions : fiche d'entreprise ou d'établissement, fiche d'exposition du salarié, attestation d'exposition et, le cas échéant, carnet individuel de suivi ;

- à permettre au salarié les documents le concernant (fiche et attestation d'exposition et, le cas échéant, carnet individuel de suivi), ainsi qu'à lui donner accès à son dossier médical, et de lui permettre de consulter dans les conditions prévues à l'article 5.5 des présentes.

TITRE VI : Entreprises extérieures et prévention des risques professionnels en matière de santé au travail

Article 6.1 - Risques liés à la coactivité d'une entreprise utilisatrice et d'entreprises extérieures

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

La coactivité, ou activité simultanée sur un même site d'une entreprise utilisatrice et d'entreprises extérieures (cf. définitions (a) et (b) ci-dessous), crée des interférences d'activités des personnes de ces entreprises, des interférences d'installations, de matériels et de produits. Ces interférences sont susceptibles d'engendrer des risques pour la santé au travail.

La prévention de ces risques issus de la coactivité nécessite une démarche particulière, associée étroitement à l'entreprise utilisatrice et aux entreprises extérieures.

(a) Entreprise extérieure (EE) : toute entreprise amenée à faire travailler son personnel, temporairement ou en permanence, dans l'enceinte d'une entreprise utilisatrice.

(b) Entreprise utilisatrice (EU) : entreprise d'accueil où une opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, dénommées entreprises extérieures.

Article 6.2 - Exigence de préservation de la santé des travailleurs

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Comme mentionné dans le préambule du présent accord, l'exigence de préservation de la santé des travailleurs est identifiée et répond aux mêmes critères pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures, ainsi que pour les travailleurs temporaires.

Article 6.3 - Plan de prévention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Le plan de prévention, tel que défini par le code de travail et mentionné au titre IV de l'accord de branche du 19 juin 1995, "Ensemble des mesures de prévention et de sécurité", doit constituer le fondement de la démarche de prévention propre aux entreprises de coactivité.

Le plan de prévention doit présenter les caractéristiques suivantes :

- résulter d'une démarche conjointe de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées ;

- comporter l'analyse des risques pouvant résulter de la coactivité de coactivité, notamment par l'analyse des différents modes

opératoires des entreprises extérieures ;

- porter sur l'ensemble des aspects santé et sécurité susceptibles de nécessiter un effort de prévention ;

- être élaboré d'une manière collégiale, en associant notamment les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, par exemple par une invitation à participer à l'inspection préalable des lieux de travail ;

- constituer non pas une formalité administrative mais un outil opérationnel, évoluant au fur et à mesure de l'avancement des travaux, en fonction de l'émergence éventuelle de nouvelles situations de coactivité ;

- bénéficier d'une diffusion à l'ensemble des travailleurs concernés, par leurs chefs d'entreprise respectifs.

Les CCHST de l'entreprise utilisatrice et de l'(des) entreprise(s) extérieure(s) doivent être acteurs de l'élaboration d'un plan de prévention dans les conditions prévues par le code du travail, dès le stade de la coactivité à l'inspection préalable.

Article 6.4 - Rôle des principaux acteurs en matière de prévention des risques liés de la coactivité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

L'efficacité de la prévention des risques liés de la coactivité repose sur le plein exercice des rôles et des compétences respectifs des différents acteurs en la matière :

- le chef de l'entreprise utilisatrice assume la responsabilité de la coordination générale des mesures de prévention, avant l'ouverture des travaux ainsi que pendant leur durée totale ; au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice doit fournir aux chefs des entreprises extérieures, lors de l'élaboration du plan de prévention, la liste des dangers pour la santé au travail identifiés sur les installations ou zones de travail concernées par la phase de coactivité envisagée ; l'exercice de cette responsabilité de coordination implique la présence physique de l'employeur ou de son représentant dûment mandaté, conformément aux dispositions du code du travail, lors des inspections et réunions relatives au processus de prévention ;

- le CCHST de l'entreprise utilisatrice a une compétence générale sur la coordination des mesures de prévention ; la responsabilité de cette coordination revient toutefois au chef de l'entreprise utilisatrice ;

- les chefs des entreprises extérieures sont responsables de la détermination et de l'application des mesures de prévention nécessaires à la préservation de la santé de leurs personnes ;

- les CCHST des entreprises extérieures sont informés par les chefs des entreprises extérieures des mesures de prévention adoptées ainsi que des situations d'urgence et de gravité rencontrées en matière de santé au travail durant la phase de coactivité, conformément aux dispositions du code du travail ;

- dans le cas où le CCHST élargi est constitué, le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice ainsi que les médecins du travail d'entreprises extérieures représentées au CCHST élargi sont conviés à assister avec voix consultative aux séances du CCHST élargi ;

- les chefs des entreprises extérieures et extérieures procèdent aux échanges d'information requis par la législation, en respectant le contenu, le délai, le mode et le caractère des échanges ; la conformité et

la ponctualité de ces enivos snot déterminantes puor la qualité du pocesurss de prévention ;

- en outre, les chefs d'entreprise concernés divonet considérer que les lsites d'informations prévues par la législation ont un caractère non ltmaititif et y adjoindre, de luer initiative, totue imfnrootian complémentaire pnneeirtte au rregad de l'objectif de prévention ;

- les naueouvxs salariés de l'entreprise uiiircitlaste et des enpreirstes extérieures, ainsi que les nueaovux tarlvreluais tairpoeerms suos ctrnoat aevc ces entreprises, doivent, préalablement à luer itenntvreion sur le stie de l'opération en cours, reevocr du chef d'entreprise, ou de son représentant, les irifanomtios et la firmtooan nécessaires au titre du paln de prévention ;

- les rôles rfciepetss du médecin du tavaril de l'entreprise ulsttircaie et du médecin du tvarial de l'entreprise extérieure snot définis à l'article suivant.

Article 6.5 - Surveillance médicale des salariés dans les situations de coactivité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

La bnone coopération enrte les médecins du traavil des etrspeirnes utsceratiilis et les médecins du traavil des eisepnrrrets extérieures est une nécessité asulboe dnas les siniotauts de coactivité aifn de préserver au muix la santé de l'ensemble des salariés concernés.

Le médecin du tvarial de l'entreprise ulctriastiie :

- iromnfe les médecins du tivaarl des eseirrnepts extérieures des rsqéius ecnrouus par les salariés concernés des etinereprss extérieures du fiat de la coactivité ;

- cmuimunqoe systématiquement aux médecins du taairvl des epietesrrns extérieures les aysaenls de rquesuis en sa psiessoson et retievals à la coactivité envisagée.

Les médecins du tvarial des ersietpenrs extérieures bénéficient des puls lerags possibilités d'accès aux psetos de tvaaril occupés ou spieesutclbs d'être occupés par les salariés des esernpteris extérieures, dnas les cnoniidtos définies par le cdoe du travail.

Dnas le crade d'un acorcd éventuel entre les chfes de l'entreprise ulticrasiite et de l'entreprise extérieure asnii que des médecins du triaval concernés, le médecin du trvaail de l'entreprise uticltraiise eutcfefe puor le ctopme de l'entreprise extérieure l'examen médical périodique prévu par le cdoe du tirvaal ; il en tnrasmet les résultats au médecin du taiarvl de l'entreprise extérieure.

Le médecin du tvriaal de l'entreprise extérieure est ralpsobnsee de la détermination de l'aptitude des salariés de l'entreprise extérieure asnii que de la piepstrcorin et de la msie en oeuvre de la snuvrecalile médicale renforcée de ces salariés, telle que définie par le cdoe du travail.

Le médecin du triaavl de l'entreprise uisalircitte pcrpiitae à l'évaluation des rsieuqs puor la santé des salariés des esrinetreprs extérieures et vérifie l'efficacité des msueers de prévention et de ptoitorecn mesis en oeuvre, en prescrivant, s'il le jgue nécessaire,

des emxaens complémentaires ptreametnt de mueix meruesr les eontiosipxs potentielles. Ces eenamxs snot :

- effectués de manière programmée anisi qu'en cas d'exposition ailndetcelce ou de présomption d'exposition ;

- réalisés par le médecin du tvairal de l'entreprise utriiistlcae puor le cotpme de l'entreprise extérieure ;

- tsmnaris au médecin du tiraavl de l'entreprise extérieure, qui a la responsabilité de déterminer l'aptitude du salarié.

Le bialn des enxemas complémentaires des salariés des eitrseepnrns extérieures visés au parahpgare précédent et assurés par le médecin du tiaravl de l'entreprise ursaitciltie est présenté par ce dnerier dnas son rraopt aunenl d'activité.

Suos la responsabilité du chef de l'entreprise extérieure, l'action ctnooijne des sceevirs de santé au traavil de l'entreprise urltciiatse et de l'entreprise extérieure diot ciburnteor à arusser la traçabilité des risques puor la santé et des eixpotinos éventuelles sibus par le taelivruarl de l'entreprise extérieure dunart la psahé de coactivité ; le chef de l'entreprise extérieure diot ansii dosspeir des éléments peamernttt la msie à juor de la fhcie d'exposition de ses salariés anyat participé à la pashe de coactivité.

Les meersus d'exposition ctounides à l'initiative de l'entreprise urisilticate senort étendues aux salariés des entepirress extérieures ienantrrvet sur les inatiatslnols ou zeons de tiaavrl concernées.

TITRE VII : Formalités, mise en oeuvre et dispositions de suivi

Article 7.1 - Procédure d'opposition, dépôt et demande d'extension, normativité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Conformément aux doiisinospts de l'article L. 132-2-2-IV du cdoe du travail, le présent accrod srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des oarinngaotsis sanclyides représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui dvrea être effectuée par lertte recommandée aevc accusé de réception adressée aux fédérations ou orstiianognas sniaeldcys ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du dirot d'opposition.

Conformément aux dioitpnoiss du cdoe du travail, le texte du présent aoccrd srea déposé par l'UFIP auprès des serecvis du miinrste chargé du taravil et au secrétariat-greffe du coniesl de prud'hommes de Paris.

Les periats snaaieritgs deamnerdont au miirtse chargé du taivarl de rrdnee obelgriatos les disotspniios du présent accord, conformément aux diosinotspis du cdoe du travail.

Les parties s'entendent 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.

Article 7.2 - Date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

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

Article 7.3 - Diffusion et dispositions de suivi

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Les parties s'entendent que le présent accord constitue un élément important du processus d'amélioration de la prévention des risques professionnels pour la santé au travail.

Elles s'engagent à en assurer la mise en œuvre auprès de l'ensemble des acteurs intervenant dans cette démarche de prévention.

Les chefs d'établissement comprennent un exemplaire de l'accord à la direction des entreprises extérieures ainsi qu'à l'intérieur de leur établissement.

Les organisations syndicales représentatives des salariés ayant participé à la négociation du présent accord disposeront d'un forfait-temps de 25 demi-journées pour préparer les actions d'information du personnel de la branche sur les présentes dispositions ; ce forfait-temps devra être utilisé durant les 12 mois suivant la signature des présentes.

Dans le cadre de cet accord et conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l'UFIP s'engage à ouvrir avec les organisations syndicales représentatives de salariés une négociation de branche sur la définition et la prise en compte de la pénibilité, dans un délai maximal de 1 an après la conclusion de la négociation nationale interprofessionnelle sur ce même thème, et en tout état de cause dans un délai maximal de 6 mois après la signature du présent accord : cette négociation de branche

concernera entre autres les thèmes des différents rythmes de travail, du travail itinérant, du stress au travail, des troubles musculo-squelettiques ou définitives d'aptitude.

Article 7.4 - Commission paritaire nationale santé et sécurité dans les établissements pétroliers

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

La commission paritaire nationale " Sécurité dans les établissements pétroliers " créée par l'article 5 de l'accord " Emballages pétroliers et sécurité " du 19 juin 1995 prendra la dénomination de " Commission paritaire nationale santé et sécurité dans les établissements pétroliers " ; elle se réunira 3 fois par an à compter de l'année 2007, et l'une de ses 3 réunions annuelles sera particulièrement consacrée à la santé au travail et au bilan de l'application du présent accord ; le premier bilan effectué dans ce cadre concernera l'examen des actions d'information relatives à l'accord.

Cette commission aura également vocation à débattre des risques émergents pour la santé au travail qui devraient être identifiés par la communauté scientifique.

Fait à Paris, le 18 janvier 2007.

Article - ANNEXE

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2007

Une illustration de la démarche de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail : l'exemple du stress au travail.

Le stress au travail a fait l'objet d'un accord-cadre européen signé par les organisations syndicales représentatives le 8 octobre 2004 ; il est prévu qu'une négociation soit ouverte au plus tard dans un délai de 3 ans.

A l'instar des autres secteurs susceptibles d'altérer la santé au travail, le stress fait l'objet, de la part de l'employeur, de la démarche de prévention décrite au titre Ier du présent accord.

Pour permettre en outre l'identification émergente du stress au travail en tant que risque professionnel pour la santé, les parties s'entendent qu'il est prévu d'inclure ce thème dans la négociation de branche sur la pénibilité au travail, négociation qui s'ouvrira dans les délais fixés au titre VII du présent accord.

A compter du 1er janvier 2008 :
? la valeur du point mensuel de base est portée à 7,9276 €, soit une augmentation de 2,3 % ;
? la majoration de complément est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,1993 € par point, soit une augmentation de 2,3 % de cette majoration ;
? la majoration de complément est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 185, par point de différence entre le coefficient 200 et le coefficient de l'intéressé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

A compter du 1er janvier 2008, la rémunération minimale annuelle garantie, tous primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 18 000 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Avenant du 29 novembre 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des industries pétrolières,
Syndicats signataires	La CFE-CGC pétrole ; La fédération chimie-énergie CDFT ; La fédération chimie CGT-FO ; La CMTE-CFTC pétrole,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

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 modifier de 1,8 % au 1^{er} janvier 2008 les salaires de base mensuels nets après impôts sur la part de salaire inférieure ou égale à 6 900 ? ;
- ? de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprise 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 recommandation en la matière, le taux 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'expliquer les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en fait la demande.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

À compter du 1^{er} janvier 2008, 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 215. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

À compter du 1^{er} janvier 2008, 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 215. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

À compter du 1^{er} janvier 2008, 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 215.

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 215. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

À compter du 1^{er} janvier 2008, il est ajouté à l'article 405, alinéa

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

c, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole la ligne suivante :

« 19 % après 19 ans d'ancienneté dans l'entreprise ».

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications et/ou ses acquis par la formation professionnelle et l'expérience, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les parcours menant à un collège de vocation supérieur, et notamment les parcours du collège de maîtrise des compétences de la branche.

L'UFIP recommande d'expliquer aux instances représentatives du personnel ces possibilités de promotion et de les informer régulièrement de leur mise en œuvre.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Pour en promouvoir les mesures envisagées lors de la conférence nationale sur l'égalité professionnelle entre les sexes du 26 novembre 2007, l'UFIP recommande à ses adhérents l'ouverture d'une négociation sur l'égalité salariale hommes-femmes au plus tard au terme de la négociation de branche en cours sur ce thème, et en tout état de cause d'ici au 31 décembre 2008.

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'UFIP organisera d'ici au 30 juin 2008 une réunion paritaire de branche visant à examiner les questions salariales préparées en vue de la négociation de branche.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2-IV 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.

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

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 ministère chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les parties signataires du présent accord ont désigné le ministre chargé du travail de rendre exécutoires les dispositions du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 8 et 9, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	UFIP.
Syndicats signataires	Fédéchimie CGT-FO ; CTME CTFC ; SIPP CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA industries et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article - Introduction

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le présent accord institue le premier volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle que les parties signataires en ont décidé d'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, notamment le troisième volet de l'égalité professionnelle, et pour définir un cadre si nécessaire.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les parties signataires, à travers la conclusion d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, confirment leur volonté de promouvoir au sein des entreprises le principe de l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties s'accrochent à considérer 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 cadre de l'amélioration des conditions de travail :

? 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 s'accrochent à reconnaître que :

? le présent accord de branche définit les droits des salariés à l'égalité professionnelle ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise, dans le cadre de ses accords d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;

? l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMI), 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 œuvre du présent accord, notamment pour permettre à la CNPE (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 sociales ou de préjugés existants et aux femmes qui dépassent le cadre du milieu professionnel ; pour mettre en œuvre cet accord, les aspects concernés par notamment avec ces représentations socioculturelles, afin de promouvoir l'égalité de traitement entre tous les salariés, c'est à la responsabilité de l'employeur ;

? la mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur puisse en toute liberté, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à l'issue des étapes de leur vie professionnelle ;

? la responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui y assure 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 œuvre 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

visent à éliminer l'ensemble des préjugés et des 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 tous les aspects de la vie sociale de l'entreprise, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail.

(1) Coopération internationale de l'emploi des industries pétrolières.

TITRE Ier ÉVOLUTION DES MENTALITÉS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 1.1 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Des stéréotypes culturels ou des représentations stéréotypées peuvent entraver le 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 le cadre de l'industrie pétrolière, les entreprises de la branche doivent en outre les mesures nécessaires pour rompre avec ces stéréotypes et ces représentations.

Article 1.2 - Information, sensibilisation et formation des salariés sur les thèmes de l'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les entreprises de la branche ont pour objectif de promouvoir la formation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les stéréotypes culturels et les représentations stéréotypées 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, impliquant les instances représentatives de cette négociation.

Ensuite, la mise en œuvre du présent accord, notamment à travers les sessions de communication 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 accords décrits au présent titre, l'employeur, dans le cadre de ses responsabilités, s'engage à assurer la mise en œuvre de son encadrement et de supervision, lesquels, par leur adhésion, sont réservés aux instances du présent accord, notamment des aspects relatifs à la réussite effective de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

TITRE II DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Article 2.1 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les parties s'accrochent à reconnaître leur volonté de voir disparaître les discriminations :

? les articles du code de travail et du code pénal définissant et sanctionnant les différentes formes de discrimination, dont (1) ou (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 s'accrochent à reconnaître que le respect de ces principes est nécessaire tout 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) Doastnriimicin dtierce : situtiaon dnas laquelle, sur le fmednoent de son apnaepcnarte ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une etnihe ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son otrtoaeniin sleuxlee ou son sexe, une pnrsenoe est traitée de manière monis fvloabare qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une siitauotn cmparaoble (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(2) Dmraiioctniisn icetndire : disposition, critère ou paiuqrte neture en anepparce mias sucltbisepe d'entraîner, puor l'un des miofts mentionnés (dans la définition de la diiaomctiirsn directe), un désavantage piactriuer puor des pennsroes par rrapot à d'autres personnes, à monis que ctete disposition, ce critère ou cette puatirqe ne siot ovtecjeemibnt justifié par un but légitime et que les myneos puor réaliser ce but ne soniet nécessaires et appropriés (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

(3) Harcèlement moral et sueexl : tuot asieesmngt lié à l'un des mfptois mentionnés (dans la définition de la dramcsiniitoin directe) et tuot animesegst à conanittoon sexlleue siubs par une pesonrne et ayant puor objet ou puor eefft de pertor anttiete à sa dignité ou de créer un erinmonneevt hostile, dégradant, hmialunit ou onsafefnt (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).

Article 2.2 - Lutte contre la discrimination et le harcèlement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les eernpseirts de la bnarhce s'engagent à cbamortte la dtciisirnmaon et le harcèlement, et nmmeotant à perrdne les mseerus appropriées lorsqu'un cas de dircmiinstain ou de harcèlement a été porté à luer connaissance.

Les eesptnreirs de la bachne mèneront à inelltvraes réguliers des aniocts de prévention cotnre la dmcrtsiinaon et le harcèlement, neanmtomt en inmrnaot et siiinnalebsst l'ensemble des salariés sur ces duex thèmes, ainsi que sur leurs etffes négatifs quuat à l'égalité professionnelle.

L'attention du pnosrenel d'encadrement srea attirée sur le fiat que la dimorniatiscn eolbng le fiat d'enjoindre à qoniucque d'adopter un ctenmomroept discriminatoire.

Aucune snatcion ne porrua être pirse à l'encontre d'un caobotullearr anyat relaté de bnone foi une pqariute de diotiisimancrn ou de harcèlement supposé.

Tuos les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la dteiorcin des roerscsus haniemus denornnot leiu à une enquête immédiate ; tuot cbauoeolltarr impliqué dnas une tlele enquête, qu'il siot victime, témoin ou accusé d'une piuqarte de harcèlement, prruoa se farie asssetir d'un représentant du peonensrl dnas les cdnonoits prévues par la loi.

TITRE III RECRUTEMENT

Article 3.1 - Recrutement et égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le rtecmmreeut cstnuioete une psahé déterminante puor lteutr crnote les dimtnasirinocis et isreatnr ou rnceoerfr l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers. L'égalité de triementat etrne tteous les canudaedtirs lros du pucessoss de rreecmentut est dnoc un élément ensteisel de la pqotliiue d'égalité professionnelle.

Article 3.2 - Recrutement et non-discrimination
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pteairs sgneiairats réaffirment luer volonté de lteutr ctrnoe toute frmoe de drctinaioisimn dnas les pruesocss de recrutement. Les pairets srieingaats metetnt l'accent sur la nécessité d'englober dnas cette lutte les cas de dotmaciinriinss cumulées, c'est-à-dire les cas où la prnonese considérée présente duex ou piuurelss caractéristiques dnot cnhauce est, à elle seule, suiebltpcse d'entraîner une discrimination. Aifn d'assurer à l'ensemble des cddnaaits l'égalité d'accès à l'emploi, le reenutmrcet diot être fondé sur les qoiaticulnfnas de

chuqae candidat, en rrapot aevc les capacités plrfeeoelsinoss ruseiqs par le ptose considéré.

Article 3.3 - Objectifs et critères du recrutement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Lros du recrutement, la prat rveesptice des hmemos et des fmemes embauchés diot tendre, à qioincfaiautls équivalentes, vres une répartition hommes-femmes reflétant celle des tuax de storie des filières de fitoamrn commerciales, siueceitqinfs et technologiques, dnas le crade de l'objectif de mixité des métiers considérés.

Le reurocs aux sgraetias et aux diitipfssos de fimoatron en aearclnnte (apprentissage, catotrn de professionnalisation) diot s'effectuer, en terems de répartition hommes-femmes, sur une bsaie auoagnle à celle décrite à l'alinéa précédent.

Article 3.4 - Descriptions de poste et offres d'emploi
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les ofeirs d'emploi à usgae etrnexe et les denctrpioss de pstoe ou de foniotcn à usgae ientnre snot conçues et rédigées de telle manière que les emplois, pstoes et fnnoiotcs concernés soniet également acclseeisbs et aicfttats puor les homems et les femmes.

Eles snot non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent acuu stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tuot arute critère ; elles présentent oteneicvjbmet les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Article 3.5 - Processus de recrutement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le pussroecs de recnemertut est uniuqe : il gatiarnt l'égalité de trtiemneat des cdnuardaites et se déroule de la même manière, à cuhcnæ de ses étapes, puor tuos les candidats.

Ce purseocss est présenté à cquahe caaniddt de manière transparente.

L'employeur, s'il fiat aepl au cconrous de caenbits de rmentuecert externes, vlleie à ce qu'ils rcntspeet les piencrips définis au présent article.

Article 3.6 - Equipes de recrutement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le reenrcumett est cindout par des équipes mixets dès lros que la tlalie de l'entreprise le permet.

Le peernnosl en charge du reerntumect fiat l'objet d'actions de sibtsiilesanon et d'information sur les thèmes d'égalité peonrsfinsoelle et de diversité, sur les claseus du présent accrod aisi que sur les ditoiiiosnps légales en matière de non-discrimination.

Article 3.7 - Recrutement et instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les itsnaencs représentatives du prnonesel snot informées sur le pursroecs de rneeemtrut de l'entreprise, dnas le cdare de la msie en ouvree du présent accord, pius lros de chuqae mictdoioaifn svincfiagtiie de ce processus.

L'employeur furnoit au mnios une fios par an, au CE ou au CCE le cas échéant, dnas le crade du rropat sur la satuoitin comparée des hmmeos et des feemms dnas l'entreprise, des itafonmonris chiffrées prnmaeettt d'évaluer la ptoquliie de rreecenmutt au raged des ofteicjbs d'égalité pflrlnniolesoese et de mixité de l'entreprise.

A cette occasion, eyulmpoer et représentants du peersnnoel débattont d'objectifs de mixité, du vlmoue de ctadndaieurs mculseais et féminines et des voeis et mneoyss puor développer une melrueile attractivité à l'égard des duex seexs de crainets métiers.

TITRE IV ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET

Article 4.1 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pratiques s'inscrivent de la nécessité d'éviter la cotation de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cette fin, les entreprises de la branche facilitent l'accès et la participation 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 doivent 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 prenantes s'efforcent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés relatifs à ces métiers.

Article 4.2 - Métiers de la branche et observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ)
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

L'OPMQ établira un répertoire des métiers de la branche conformément à l'objectif de mixité, notamment 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 coopération des métiers de la branche, les filières pluri-professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif ; cette coopération permettra une pyramide des âges par métier et par sexe.

L'OPMQ prouva proposer à la CNPE des objectifs de mixité par métier.

Par une mesure à jour régulière de la coopération qualitative des métiers de la branche, les tableaux menés par l'OPMQ approuvés à la CNPE les données chiffrées lui permettant de suivre l'évolution de la mixité de ces métiers.

Article 4.3 - Communication
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

En parallèle de l'objectif de mixité par métier, la branche et les entreprises de la branche ? ne pourront pas 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 CDIJ (centres d'information et de documentation de la jeunesse), lors des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, visent à informer largement, au plus près du terrain, enseignants, élèves et familles pour les guider dans leurs choix d'orientation.

Article 4.4 - Liens avec les établissements d'enseignement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

A ce titre, lorsque les entreprises des secteurs de référence privilégiées avec des établissements d'enseignement, elles visent par leurs actions à favoriser la mixité de leurs étudiants, par exemple en favorisant des objectifs chiffrés d'embauche par sexe.

Article 4.5 - Formation en alternance et stages
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

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

TITRE V ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Article 5.1 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les parties prenantes 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 prenantes s'efforcent de garantir 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, notamment professionnelles que personnelles.

L'employeur doit ainsi rechercher, en liaison avec les instances représentatives du personnel, des solutions pour répondre 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 œuvre des dispositifs d'horaires variables, de temps partiel choisi...

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

Article 5.2 - Gestion et aménagement du temps et du cadre de travail

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 mesure 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, comprenant une plage fixe comme à l'ensemble des salariés de l'entité (1) concernée et une ou plusieurs plages modulables par chaque salarié.

L'employeur consulte les instances représentatives du personnel compétentes sur les dispositifs d'horaires flexibles individualisés envisagés.

Dans la mesure où de telles dispositions, les salariés concernés des dispositifs particuliers particuliers font l'objet d'une attention particulière.

L'employeur définit des règles encadrant les horaires des réunions, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée maximale du travail ainsi que des dispositifs particuliers à l'établissement.

Dans le cas où un dispositif flexibles individualisés a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes du travail pour y organiser les réunions.

La durée maximale 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 œuvre des dérogations prévues par le code du travail ou par la convention collective 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 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 les recours aux emplois à temps plein,

l'employeur s'efforce, en fitooncn des conttreains de l'organisation, de pmreerte le pagasse à tmpes praeitl d'un salarié qui en fiat la danmdee ; en paiert cas, l'employeur s'assure que la crhage de tirvaal du salarié est réduite au prarota de son tpmes de travail.

Ce psagase du salarié sur un régime de traavil à tepms peatirl fiat l'objet d'un annevat à son cnotart de tviaral cnoclu puor une durée ilitanie fixée et au puls égale à 24 mios ; cet avnnaet sera, si les piraets en conviennent, renouvelé à expiatroin par périodes sesceivucs d'une durée égale à clele de la période initiale, suos réserve de la msie en oeruve des dioospstniis de l'alinéa suivant.

Un salarié à tpmes ptairrel qui saohiute occepur ou rprederne un eopmli à tpmes pelin bénéficie à tuot momnet d'une priorité en la matière dnas les cnoiondts définies par le cdoe du travail.

Le psgaase d'un salarié à tpmes preatit ne diot pas coestiutnr une enarvte au développement de ses qlaioacaiitfus et à son déroulement de carrière.

(1) Il puet s'agir de l'entreprise ou de l'établissement, mias également d'un périmètre rsneirett à une firacotn de l'entreprise ou de l'établissement.

(1) « Présentéisme » désigne ici le fiat puor le salarié d'être présent sur son ptose de taravil au-delà du temps rueiqs par la caghre de tariavl de ce poste.

Article 5.3 - Services au personnel
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

L'employeur chchere à développer des snoiotuls iennonatvs dnas le dnaomie des serievcs au personnel, conformément à l'article 10.4 de l'accord nointaal iroreenfnitpnsssoel du 1er mras 2004 raillef à la mixité et à l'égalité pnsrseeofinlote enrte les homems et les femmes. Ces serivecs snot adaptés à l'effectif en nmobre et en composition.

A ctete fin, l'employeur s'engage à étudier la possibilité, en tnanet copmte des prérogatives légales des inetanscs représentatives du psoenenrl en la matière :

? de développer des ainocts coordonnées aevc le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ;

? de crlcnuoe des patrneiarats aevc les collectivités locales, ou d'agir en loiasn aevc elels ;

? de s'associer à d'autres eyomlurpes puor mtrete en orveue des scierevs multi-entreprises, en examnait la possibilité d'apporter son seutoin fnciienar et/ou otrnrisoaniaegl aux situolos retenues.

Pveunet fruegir pamri les seivecs au pnnsseerol les plates-formes d'informations et de seervcis puor l'aide dnas tuoets les démarches de la vie qoiedutnnie (accessibles par téléphone, par iearntnt ou par ghicuet sur site).

Suanvit les caractéristiques des sites, et en cas de ceancre de fnoruruite des sceiervs adéquats par les collectivités locales, l'employeur étudiera la possibilité, en paineaarrtt ou en loiasn aevc les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, de merte en pacle des sriceevs d'aide à la gdare des ennftas adaptés à l'effectif en nobrme et en composition.

Les piaters snaatriiegs rpeanepllt à cet égard le rôle etissenel et les prérogatives des comités d'entreprise ou d'établissement en matière d'aide aux parents, naetnommt puor la garde, l'éveil et les vacencas des enfants.

Dnas la msie en oeruve des ditsiipnosos du présent altrcie rtealevis aux enfants, les salariés coanisnsnat des sttnoiivas faaeimlils particulières fnot l'objet d'une atoitetnn spécifique, pvnaot aller jusqu'à une priorité d'accès.

Article 5.4 - Transport domicile-lieu de travail
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Aifn de cebrouintr à la réduction du coût et de la faguite associés au trejat des salariés ertne luer diciolme et luer leiu de travail, l'employeur :

? ierinevntn auprès des porouvus pucibls concernés puor la msie en place d'un réseau de tasprntros cltcfolis adaptés aux bieonss des salariés ;

? si le réseau de trrptansos cfltelcelos reste insuffisant, et si l'effectif de l'établissement et l'organisation de l'activité le permettent, développe des moneys de torarnspt spécifiques à l'entreprise et/ou des dtfiosipss finitlacat le citgouorvae : à trite d'exemple, l'employeur puet mttere à dsipsooiitn des salariés sur le réseau iaetnrt de l'entreprise un oitul de rhrheecce d'un

panrairete de covoiturage.

Au titre de la cirnuoobttin prnltaaoe à l'effort de ctutinocrson « 1 % lmegneot », l'employeur s'engage à uetsilir les rsecuersos dnnot il dssiope auprès des onisgamers habilités aifn de réserver à l'intention des salariés des ltegmones à proximité du leiu de travail.

TITRE VI PARENTALITÉ, MATERNITÉ ET PATERNITÉ

Article 6.1 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

La parentalité se définit cmmeo la cdinoiotn de ttuoe pneorse aynat à charge au mnois un enfant, qeul que siot son âge.

L'employeur s'engage à retcepser le picrnipe soeln leeuql la parentalité n'a pas d'incidence sur l'évolution peoesorllinsne du salarié.

Puor aamoepncgcr la parentalité, le cdoe du trvaial et la ctioivneon clovcielte ntaolanie de l'industrie du pétrole prévoient neaotnmmt différentes catégories de congé, puor lueeeqsls snot adoptées les distosinoips particulières décrites aux aticerts du présent titre, en sus des dtspsinooiis légales et réglementaires en vigueur.

Dnraut les périodes de congé destinées à peertmrte ou à fiecalitr l'exercice de la parentalité, l'employeur diot vellier à mniitener un lein etrne le salarié et l'entreprise, de manière à pttmre la rspeire ultérieure de l'activité psenlsonolifree dnas les meuilleers conditions. Ce lein diot s'exercer aevc une périodicité et des meynos de cmomniauocitn appropriés à la siotauitn et agréés par le salarié.

Article 6.2 - Congé de maternité et congé d'adoption
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le congé de maternité et le congé d'adoption snot assimilés à du tepms de tviaral etecffif puor la détermination des doirts que le salarié tenit de son ancienneté.

En l'absence d'accord déterminant des gantriaes d'évolution de la rémunération des salariés pennadt le congé de maternité ou d'adoption, ou à la stuie de ce congé, au mions assui fbaarlveos que cleels du présent alinéa, cttee rémunération est majorée, à la stuie de ce congé :

? des aenmnuatigtos générales aisni que de la myoenne des antagnietoms luidldneievls perçues pdeannt la durée de ce congé par les salariés rveaentl de la même catégorie pfsseliooenrlne ou, à défaut, de la myonene des aegutitnnomas iiedvllindeus dnas l'entreprise ;

? ainsi que, dnas le cas du congé de maternité, des aeitotnumnags de même nraute perçues entre, d'une part, la dtae à luaelqle la salariée a porté à la cainnsoacse de l'employeur son état de gsrseos et, d'autre part, la dtae de son départ en congé de maternité (1).

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas ateitnte aux dtiors du salarié à la fotimroan peieolonlrsrfsne ; notamment, l'acquisition du driot ineidvduil à la frotmaoin (DIF) se pfousuit au même ryhtme que dnarut le tpmes de taivral effectif.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lsuorqe le salarié rerepnd le psote de trvaail qu'il oiapuct lros de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une aitocn de fotrmaoin destinée à une rmsie à neivau ; si le salarié ronjeit un ptose différent de cleui occupé lros de son départ, il bénéficie des aintocs de fioarotmn nécessaires à la tunee de son neauovu poste.

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

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un ereeitntn idvdeiiunl aevc son employeur, aifn que lui soient noenmtam exposées les modalités de ce congé.

Au roteur du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un eiettrnn individuel aevc son employeur, raieltf aux cidinootns de sa rrespie d'activité.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dntpsisooiis de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail, ttuoe sliptttiaaon d'une cnnteovion ou d'un accrod cioletlf de tvaaril cptnrooamt en fvaeur des salariés en congé maternité un atanvage lié à la nsacinase dvanet s'appliquer de plien droit aux salariés en congé d'adoption (arrêté du 12 ocobre 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.

Article 6.4 - Congé parental d'éducation
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

À 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 ne 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 droit 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 droit individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité ainsi qu'à son orientation professionnelle.

Article 6.5 - Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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, sans délai, un congé médical d'hospitalisation et sa réserve de vérifications d'usage :

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

? des absences autorisées payées pour aller, sur demande du salarié, jusqu'à 3 demi-journées par semaine d'hospitalisation, ainsi que durant la semaine suivante 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, titulaire et présent au sein du cadre de la sécurité sociale bénéficiera, quel que soit l'âge de l'enfant :

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

? l'année de survenue du handicap plus 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 mieux sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

»

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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, sans délai, un congé médical et sa 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 mieux 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 crédit de temps épargné-temps ou un crédit d'heures à compter de temps.

c) À défaut de l'accord formel du salarié sur la mise en œuvre de tout ou partie des possibilités décrites aux deux alinéas précédents, il sera accordé au salarié un " congé sans solde " pour une durée de 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 visés à l'article 516 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, le congé de solidarité familiale ou le congé de soins familiaux, ou avec tout congé issu d'un droit individuel légal qui viendrait se substituer aux congés précédents. »

Article 6.7 - Parentalité et départ en formation

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

À 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 temps de travail.

Si les actions de formation visées à l'alinéa précédent ne peuvent être remplies, l'employeur examine, sur demande du salarié, les conditions 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.

Article 6.8 - Parentalité et mobilité géographique

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 conditions 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.

TITRE VII SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

Article 7.1 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 pleinement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur ».

Article 7.2 - Négociation annuelle obligatoire de branche

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dispose que la négociation salariale

annleue orgiaoibtle de bnrahce vsie « à définir et à permoagmr les meuers petntrmaet de speimuprr les écarts de rémunération entre les fmeems et les hmmeos aanvt le 31 décembre 2010 ».

La négociation visée à l'alinéa précédent se déroule sur la base d'un rppaort pttneeamt un dsgrtiinoac des écarts éventuels de rémunération entre les fmeems et les hommes, au moyen d'indicateurs pittneerns rpseant sur des éléments chiffrés. Ce rparopt corpmenda nmteonmat (1), puor chquae cefofnceit de la cslasacoitifin des eoipms de la conioetvnn celvitloce nloatinae de l'industrie du pétrole, en dnunigastit les salariés par sexe :

- ? l'effectif concerné ;
- ? le siraale de base meenusl moyen, teotus priems exclues, exprimé en iicnde (base 100 puor les hommes) ;
- ? l'âge meoyn ;
- ? l'ancienneté mneyone dnas le cffeeoiicnt ;
- ? la diribottiusn des salariés, puor cuaqhe coefficient, en finctoon de l'écart entre luer sliraae de base meusnel myoen et le salaire mnuinim de la cnnoeovith collectvie puor le cfcfineioet considéré ; cet écart est mesuré par tnehcars de 5 %.

Il est rappelé que, par l'article 6 de l'accord slraaial de brnhace signé le 27 neobrvme 2008, l'UFIP a recommandé à ses adhérents, dnas le crnouat de l'année 2009 :

- ? d'analyser les saiearls eieffcts par casiofiactlsin et par sexe, en mennoye et en répartition ;
- ? de meruesr les écarts éventuels par rppoaat à l'objectif d'égalité silalarex hommes-femmes, en prrneat nmomanett en cmotpe l'âge de caquhe salarié et son ancienneté dnas sa ctoaaifcslsin ;
- ? de définir et de mrette en orveue les meseurs pmtaertent de seumirppr les écarts de rémunération entre les fmeems et les homems dnas le cdare des négociations saialalres d'entreprise prntaot sur les exrceecis 2009 et 2010, puor aintderte l'égalité slaalarie hommes-femmes au puls trad le 31 décembre 2010.

(1) *Snas préjudice des diisotispnos légales vsiant le cas échéant à définir le ctnnoeu de ce rapport.*

TITRE VIII PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLES ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Article 8.1 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les paiters signataires, conformément à l'article 9 de l'accord naaoitnl iserfenositrnpenol du 1er mras 2004 rtaelif à la mixité et à l'égalité pioelrsnsfoenle entre les hommes et les femmes, réaffirment luer volonté que les femems psunseit bénéficier des mêmes pcroraus prnsleioonfss que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes codnntios d'accès aux ptoess de responsabilité. Par-delà la msie en ouerve eieitcfvfe de l'ensemble des diiiposonsts du présent accord, l'employeur diot aiovrr puor oteicbjf de povmourior et de firaesvor l'accès des femmes aux psetos de responsabilité.

Article 8.2 - Dispositions spécifiques visant à développer la promotion et la mobilité professionnelles des femmes
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

- a) De nbueromess csalues du présent acorcd visent, dtrenemceit ou indirectement, à améliorer les possibilités d'évolution de carrière des feemms ; ainsi, à trite de rppeal ;
 - ? les définitions de métiers et d'emplois ne dvnieot pas aiovrr puor ojbte ou puor conséquence d'écarter les fmemes de cnaerits d'entre eux (cf. ttire IV) ;
 - ? les doipnsntios fnaciiltat la ciioitlcoann de la vie pseioorlnnlse et de la vie psneorlrne donviet ptmeetrre aux femmes, cmome aux hommes, d'assumer puls aisément luers responsabilités plnersselfioeons (cf. tirt V) ;
 - ? la maternité, et puls généralement la parentalité, ne diot pas enreatvr l'évolution psrnoefensilloe des salariés (cf. tirt VI) ;
 - ? la famrtoion psfeisrnonoelle diot ptrteemre aux fmeems de développer leurs qltinfauaocis dnas les mêmes coitnndos que les hmomes (cf. ttire IX) ;
 - ? le tpems partiel, qui crcnnoee svounet minraetoemiarjt le ponnrseel féminin, ne diot pas eaetrvr l'évolution psflsnerinoloee des salariés concernés (cf. trtie V).
- b) Aifn d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la pomrotion et à la mobilité professionnelles, la gotsien des proracus pfensnrooless (1) diot être fondée sur les quintlaifciaus

de cuqhe salarié, en fcionotn des capacités pissereonlefnos reqsiues par les ptoess à pourvoir.

c) L'employeur vliele à promuvooir une même pproioirn d'hommes et de femmes, à qfaliuuotcans et expériences équivalentes, au sien de la pioualtopn globale hommes-femmes éligible à la pmootiron considérée ; si les efitcfs concernés snot faibles, la période de référence prsie en ctmope diot être sifsafmmunet lgoune puor petrmtre d'établir une caroisampon significative.

d) L'employeur, dnas le cdrae du roprapr auennl sur la sttauiion comparée des cdotoinins d'emploi des feemms et des hemoms dnas l'entreprise, fuionrt aux icntnaess représentatives du pnnsroel les siuatqess rleevtais aux pinotoorms par sexe.

(1) *A l'instar du renrctement : cf. ttire III des présentes.*

TITRE IX FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 9.1 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les paeirts signataires, conformément à l'article 7 de l'accord noiatnal itfnooreienerspsnl du 1er mras 2004 ratilef à la mixité et à l'égalité pleonfsrslneioe entre les hmoems et les femmes, réaffirment que « l'accès des fmeems à la ftmoorian persninseloloe est un élément déterminant puor asruser aux fmemes une réelle égalité de tereainmt » dnas l'évolution de lures qincuaaitlifos et dnas le déroulement de luer carrière.

Article 9.2 - Dispositions spécifiques relatives à l'égalité d'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

- a) Rôle de l'observatoire pporctesf des métiers et des qlfatcuioinas des idunirtess pétrolières (OPMQ)
L'OPMQ, anyat identifié par la ctrhipaogare des métiers de la bhrnace les filières peioisslneelfns et les métiers où il etxise un déséquilibre hommes-femmes significatif, et anyat le cas échéant proposé des obfejtics de mixité par métier (cf. trite IV des présentes), rcdnomeemraa des atncois de fiooatmrn pmatternet de fielacitr la pistuoure de ces objectifs.
- b) Rôle de la csmmsion ptiriarae nantolaie de l'emploi des iutendsris pétrolières (CPNE)
Sur la base des sqiatiusetts qu'elle reçoit cqhaue année, de l'UFIP et de l'OPCA (1) de la branche, sur la fatriomion pselsnfelroinoe au sien de la branche, la CNPE établit si nécessaire des rndoatemaimoncs sur l'égalité d'accès à la foomtarin pelrlfsoesonne entre les hmomes et les femmes.
- c) Dorit iidnediuvl à la ftomarion (DIF)
Conformément au cdoe du travail, snot intégralement piesrs en cmptote puor le calucl des dotirs oeutvrs au trtie du DIF les périodes d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soietn failmial ou puor un congé peaatrl d'éducation ; la même diisptioosn s'applique au congé de paternité.
- d) Période de pnotnoisfaasleon
Conformément à l'accord de brnhcae reliaif à la fiarmtoon psnooesilnlrfe du 9 décembre 2004, fnot ptralie des pcuilbs patoirieirrs en ce qui ceconnre l'accès aux périodes de pinsolssearoonitfan :
 - ? les fmemes qui rrrnpeenet luer activité après un congé de maternité ;
 - ? les hmmeos et les fmemes qui rperneent luer activité après un congé pneatral d'éducation, clmoept ou à tmpes partiel.
- e) Retour d'un congé ou d'une asncebe de lgunoe durée
L'employeur peosrpora si nécessaire à tuot salarié de rtueur d'un congé ou d'une ancesbe de lgunoe durée une aocitn de footmarin ou de resime à neviau adaptée et vsinat à fiilcaetr la rresipe de l'activité professionnelle, ansii qu'un bialn de compétences.
- f) Stsateuuiqs de suivi et iiamonofrtn des icnetsnas représentatives du pesnnorel
L'employeur fniuort chquae année aux isntcneas représentatives du personnel, dnas le cdrae de la cotonlaiustn sur l'exécution du paln de formation, les sstaiueqts realtevis aux aicntos de fiaotmron par sexe, anisi que les cintmoaerms et aynlsaes nécessaires puor le cas où les tuax d'actions de fimtraoon sveiuis par les paioonlpnts hmmeos et femems différeraient au sien d'une puoapltion gblloae donnée.
Les sttitiauqess visées à l'alinéa précédent incluent, par sexe, les

acntois de fatoimorn refusées au titre du DIF.

(1) Orsmiagne paraitre culeetclor agréé, en charge de la celtlcoe des fndos de la ftomioarn professionnelle.

TITRE X DISPOSITIONS DE SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

Article 10.1 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Puor aeussrr le suivi du présent aroccd au navieu de la branche, l'UFIP dsufie aluenmelennt aux osrioingantas secilydnas représentatives un caiertn nmbroe d'informations rvileteas à la sttuiaon comparée des hmemos et des fmemes dnas la branche, analysée sleon les paramètres définis au présent titre. Ces informations, aifn de prmeter de mreesur l'évolution de ctete suttaoiin comparée, snot présentées sleon une aoprchpe tlearnnie mtnetat en parallèle l'année écoulée et les 2 années précédentes.

Article 10.2 - Dispositions spécifiques de suivi
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

a) Au mions 15 jrous cedlarineas aanvt la réunion de smtbperee de la ciomsmiosn priiatae naitanole de l'emploi (CPNE), les oaniotgrsanis sacneilyds représentatives reçoivent de l'UFIP un rropapt sur la soitituan comparée des cidndioons générales d'emploi et de foraomitn des fmemes et des hemmos dnas la branche.

Ce rppoart pmeret à la CNPE d'apprécier, par collège, la sttoiauin reitecvspe des fmeems et des hoemms au raregd des thèmes sanuvtis :

- ? embuechahs en cranott de tairavl à durée indéterminée et à durée déterminée ;
- ? départs de l'entreprise, en dnigasntiut sleon le miotf : retraite, démission, fin de cratnot de trivaal à durée déterminée, lenniecmeict ;
- ? anotics de fmooaritn professionnelle, en dinugitnast solen les différents diofistspis de faotmiron pelsosrlonfeine dnisebplios ;
- ? caciflatsnisois ;
- ? piotmorons ;
- ? tairavl en hrarioe posté ;
- ? tiraval à tmeps paetirl ;
- ? congé de paternité ;
- ? absentéisme.

b) Au mnios 15 jrous candileears anvat la négociation aeunlnle de bcnahre ponartt sur les salaires, les oisrngatonais seanidlycs représentatives reçoivent de l'UFIP un rropapt sur la stiaitoun comparée des slaieras effefics des fmemes et des hmoems dnas la bnhcare ; ce rapport firount les iotnfmarios décrites au titre VII du présent accord.

La négociation saaarlile de bhrance pnred emexlnctpeiit en ctopme l'objectif d'égalité persfslionolnee entre les fmeems et les hommes.

TITRE XI FORMALITÉS ET DATE DE PRISE D'EFFET COMMUNICATION DE L'ACCORD

Article 11.1 - Procédures d'opposition et de demande d'extension
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Conformément aux dstnoiiipis du cdoe du travail, le présent arccod srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des onroisgaintas seiaclynds représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui devra être effectuée par lrttee recommandée aevc aivs de réception adressée aux fédérations ou ooiatnnisagrs sycldineas anayt participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du dirot d'opposition. Conformément aux dooinisips du cdoe du travail, le ttexe du présent aroccd srea déposé par l'UFIP auprès des sceivres du mirstine chargé du tarival et au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes de Paris.

Les pariets sitgaearnis daemedornt au mtnirsie chargé du tiraavl de rnrede oialiegorbts les dsiiiontposs du présent accord, conformément aux doistinpisos du cdoe du travail.

(1) L'article 11-1 est étendu suos réserve de l'application des dtonopsisis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 12 octobre 2009, art. 1er)

Article 11.2 - Normativité et date de prise d'effet
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les preatis srneaiagtis cnionneevnt qu'il ne pruora être dérogé aux ointbilogas du présent aroccd par aoccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce drneier est puls favorable.

Le présent aroccd erntera en vugeiur le leiadnmen de la puaiactioln de l'arrêté d'extension.

Article 11.3 - Communication de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les patiers sgiirtaeans considèrent que le présent aroccd cruionbte de manière iptomrtae à l'égalité plonlseoerifse dnas les espitneerrs de la branche.

Les eopluyemrs anrssouert la dsoffiun de l'accord à l'ensemble du pnonseerl de la branche.

TITRE XII CODIFICATION

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le présent trtie a puor objet de cieofdr les doitinopisss des présentes dnas la cneitovnon clclitveoe naaoiltne de l'industrie du pétrole (CCNIP).

Article 12.1 - Création d'un chapitre « Egalité professionnelle » dans la CCNIP
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Il est créé dnas la CCINP un cpthraie IX, intitulé « Egalité poesfrnlсноeile », dnot les doisnipsos tssanoepnrt le ctoneu des ttires I à XI des présentes, à l'exception de l'article 11.1. La rédaction de ce cpthraie IX firuge en axnnee I aux présentes.

ANNEXE

Article - Chapitre IX Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Ce ctpihare de la coinetovnn ctolievcle noantlaie de l'industrie du pétrole reerpnd les tmeers des trites I à XI de l'accord de bcrhnae du 9 avr 2009 pontrat sur l'égalité pfillsnnoeseore dnas les iurtniseds pétrolières, étendu par arrêté du... (1)

(1) Non eorcne étendu à la dtae de ptoaiurn du Beltulun officiel.

Introduction Egalité professionnelle dans les industries pétrolières

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le présent arccod csuottine le piemrer voelt des dnoisotsis reeavlt à l'égalité pnnfeosllisore que les paeirts srteaiaigns eendntet insérer dnas la ctnevoionn ctelcovile nailnaote de

l'industrie du pétrole. Il prusiout duex octifbjes : arrêter les pcentris généraux de l'égalité prolsonseienfle dnas la barchne et définir puls spécifiquement les msreeus pteamntert d'atteindre l'égalité psreofinsoelnle ernte les hemmos et les femmes. L'UFIP s'engage à ouvrir dnas un délai de 6 mos à cemtor de la sargitune des présentes une négociation paonrtt sur l'emploi des prnnesoes en sioittaun de handicap, deuxième vloet des dpiisstnioos realtvies à l'égalité pnsfoeilneorsle ; à l'issue de ctete deuxième étape, les peaitrs se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, puor procéder à un échange de veus sur les aeturs acseptés de la diversité, cuantintotst le troisième vloet de l'égalité professionnelle, et puor définir un ceniardr si nécessaire.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les piaters signataires, à terrvas la cnuoide d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, creionnmft luer volonté de pooriuvomr au sien des etrpneiress cmonspat la brcnhae pnolionnesflee l'égalité de tmatiernt ernte les salariés tuot au lng de luer vie professionnelle.

Les piaters satniraegis considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de titremnaet etrne tuos les salariés snot des fctareus d'enrichissement cileltoctf et de cohésion saiocte puor les salariés en même tpmes que des serucos de progrès économique et sioal puor les entreprises.

Le présent arcocd s'inscrit dnas le plmogreeonnt et l'amélioration des lios et accrods svunitas :

? loi du 9 mai 2001 rlvatiee à l'égalité psorieensonllfe ernte les hoemms et les femems ;

? aorccd nontiaal isfnetepoenrrsinol du 1er mras 2004 ratlief à la mixité et à l'égalité pelloinsseofrne etrne les hmeoms et les fmeems ;

? loi du 23 mras 2006 rtalveie à l'égalité slirlaae ernte les hmmeos et les fmmees ;

? loi du 27 mai 2008 patonrt deserivs dospnsitiios d'adaptation au doit cnamaoirtmuue dnas le doiamne de la ltue cnorte les discriminations.

Les paeirts saitiagnres snoiunglet que :

? le présent aocrcd de bchrane définit les dpionssiiots vnsiat à auessr l'égalité penfsnoesilore etrne les salariés ; il cuinotste par conséquent un sloce de référence aifn que cuhgae entreprise, nneotmmt au trervas d'accords ccilteofls d'entreprise, poursuive, rfnocere et mtete en overue une pqtotiliue de mixité, de diversité et d'égalité plessoefnorilne etrne les salariés ;

? l'observatoire posepcitrf des métiers et des qntiolciauafis des irisutdens pétrolières (OPMQ), mis en pacle par le trtie II de l'accord de bnchrae rtielaf à la ftiromaon ploronfseeislne du 9 décembre 2004, srea associé à la msie en ouerve du présent accord, namnmetot puor poeprsr à la CNPE (1) les mrsuees nécessaires aifn de fsreavioir le développement de la mixité puor l'ensemble des métiers de la bnchahre ;

? les obaceltss à l'égalité plisseenlonfroee relèvent puor praitte de représentations sotculeocliuels raeevlits aux hemoms et aux fmmees qui dépassent le cdare du meiliu psnoirefosent ; puor mrtete en oeuvre cet accord, les aertcus concernés rrpoomnt aevc ces représentations socioculturelles, aifn de pimvroouor l'égalité de tteaneirmt etrne tuos les salariés, clea suos la responsabilité de l'employeur ;

? la msie en ouvere du présent arcocd ipmiuqle que l'employeur psivourue la ltute cotnre toute forme, même involontaire, de dicairnmistoin ou de favoritisme, dicerte ou indirecte, à l'égard des salariés, à ccnuhae des étapes de luer vie pnssofreeoinslle ;

? la responsabilité première de la msie en ovruue du présent acocrd relève de la dceirtion de l'entreprise, qui y asosieca étroitement les icenstans représentatives du personnel, en les rennadt aertcus de l'application de cet aocrcd et de l'atteinte de ses obitcjfes ;

? la msie en oerve du présent acorcdrvrea s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des mnoeys appropriés, ntmnmeoat des atocnis de formation, d'information et de ccouoaintimn qui vniesort à siebslinesir l'ensemble du poseennrl aifn de cormatbte les représentations, stéréotypes et schémas cueutrlls ratlefis à l'image de chucan des seexs (homme et femme) et préjudiciables au développement de l'égalité posesisellnfrone ;

? les donpiisstos prévues par le présent acorcdrvrea s'appuyer sur la volonté d'amélioration coiantne de l'égalité poleireonsnfsle entre les salariés ; cttee reccehhe de l'égalité de tentemriat derva en eefft se puvriurose au-delà de la cloinuocsn de cette négociation, sur tetous les cmtoenspaos de la vie scaoile de l'entreprise, en praennt neomnamtt en cpotme les évolutions de l'organisation du travail.

(1) *Cssiomsomn paatririe nlnitooae de l'emploi des iertdnuiis pétrolières.*

TITRE Ier ÉVOLUTION DES MENTALITÉS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 901 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Des stéréotypes cutelurls ou des représentations scutlioeeorullcs peeuinvnt consteiutr des fneirs au développement de l'égalité professionnelle, et naomtmnet à l'ouverture aux femems de l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.

Même si ctete stitiaoun a de muipletls cesaus hiuroisteqs et sologciueioqs dépassant leegmrt le crdae de l'industrie pétrolière, les ertpsrieens de la bahncrre monttret en orueve les menoys nécessaires puor rmproe aevc ces stéréotypes et ces représentations.

Article 902 - Information, sensibilisation et formation des salariés sur les thèmes de l'égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les eteinserprs de la bnachre onaiersgrnrot des aotcins de formation, d'information ou de ccoouatmniimn destinées à l'ensemble du posenernl aifn de cottbarme les stéréotypes cuullrets et les représentations storeclcliluoues prnatot sur l'image de cchuan des sexes dnas le meliiu psiefroensonl et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

A ce titre, la dsfiuiofn du présent arcocd drvea s'accompagner au sien de l'entreprise d'une atoicn de cmmaioniotcn destinée à l'ensemble du personnel, rpapenlat les ofijctbes puivuroiss à trrveas ctete négociation.

Ensuite, le svuui de la msie en ovuree du présent accord, nntemomat à trevars les saqtieitstus communiquées aux ineatcsns représentatives du personnel, prtertema à l'employeur d'adapter et/ou d'amplifier l'effort de cmuioacmnitn décrit à l'alinéa précédent.

Dnas l'ensemble des aoitncs décrites au présent titre, l'employeur, dnas le crdae de ses responsabilités, srlibnsieiea et ioefmnrta tuot particulièrement les proennsels d'encadrement et de supervision, lesquels, par luer adhésion snas réserve aux ofejtcibs du présent accord, snot des aeuclts eenltsiss à la réussite eeiffvtce de l'égalité pisleseonfnrole au sien de l'entreprise.

TITRE II DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Article 903 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les prateis sngiatears aenfmrit luer volonté de vior repseectr les pncprieris dégagés par :

? les aletcris du cdoe du tavrail et du cdoe pénal définissant et snactnnaiot les différentes frmeos de discrimination, decrtie (1) ou idneicrte (2), et de harcèlement mraol ou suexel ;

? l'accord-cadre européen du 26 arivl 2007 rteilaf au harcèlement et la venciloee au travail.

Les pateris sainageirts considèrent que le strict repscet de ces pipncires est nécessaire tnat puor préserver la dignité des salariés et la qualité de luer enemnnvroiet de traavil que puor pusrvuioire l'objectif d'égalité poeriensnoflsle visé par le présent accord.

(1) *Dirncimitsiaon dtcriee : staiotin dnas laquelle, sur le femendnot de son aernpatnpace ou de sa non-appartenance, vriae ou supposée, à une ehtnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orotainietn suxelele ou son sexe, une psonerne est traitée de manière mnois fbaoarvle qu'une atrue ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une stiutoain crampolabe (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).*

(2) *Dciinosimtarin iinerdcte : disposition, critère ou paqutrie nuetre en aaerpncpe mias sblustpecie d'entraîner, puor l'un des mfiots mentionnés (dans la définition de la diicirsnomtian directe), un désavantage pciuiaetrir puor des psoenrnes par rapport à d'autres personnes, à monis que cette disposition, ce critère ou cette pqtirae ne siot onemictjebevt justifié par un but légitime et que les myenos puor réaliser ce but ne soeint nécessaires et appropriés (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).*

(3) *Harcèlement marol et sxueel : tuot asniegemst lié à l'un des miofts mentionnés (dans la définition de la doticrmiiaisn directe) et tuot aenmegssit à cntanotoion slxuelee sbuis par une pesonrne et anyat puor oejbt ou puor effft de poterr antteite à sa dignité ou de créer un enenormnenivt hostile, dégradant, hmliuiant ou ofenssaft (cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er).*

Article 904 - Lutte contre la discrimination et le harcèlement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les ernespitres de la bahrnce s'engagent à crabmtote la dnciiaoismin et le harcèlement, et nmoenmtat à pdenrre les msreues appropriées lorsqu'un cas de dsicimniaroin ou de harcèlement a été porté à luer connaissance.

Les esienrtreps de la banrhce mèneront à iarletvelns réguliers des actions de prévention crtnoe la diartciioisnmn et le harcèlement, neaonmtmt en imnaornft et sninisbilesat l'ensemble des salariés sur ces deux thèmes, ansii que sur luers eteffs négatifs quuat à l'égalité professionnelle.

L'attention du peensnol d'encadrement srea attirée sur le fiat que la dnmriicaioitn enbogle le fiat d'enjoindre à qnuicqoe d'adopter un cnoromempet discriminatoire.

Acuune saoitcnn ne pruora être prsie à l'encontre d'un culeaoboltrar ayant relaté de bonne foi une prtquaie de dicimaisointr ou de harcèlement supposé.

Tuos les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la diirceton des reseourcss heminus deoornnt leiu à une enquête immédiate ; tuot claaloebrotur impliqué dnas une telle enquête, qu'il siot victime, témoin ou accusé d'une ptuqraie de harcèlement, prruoa se farie aissetsr d'un représentant du proensnel dnas les codntionis prévues par la loi.

TITRE III RECRUTEMENT

Article 905 - Recrutement et égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le rrcmteeeent csitnotue une pshae déterminante puor lttuer cotrne les dciniroitnamsis et ieanstrur ou rcreefonr l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers. L'égalité de nartmeeit etrne tuetos les caieunartdds lros du pscrsueos de rmeenucret est dnoc un élément eetessnil de la ptouiqlle d'égalité professionnelle.

Article 906 - Recrutement et non-discrimination
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pirtaes siragntaeis réaffirment luer volonté de lttuer contre tutoe frmoe de doacrmiiisinn dnas le percssous de recrutement. Les ptraeis seatraingis mettnt l'accent sur la nécessité d'englober dnas cette ltute les cas de dtinoinsacrmiiis cumulées, c'est-à-dire les cas où la pnonerse considérée présente deux ou piuulrse caractéristiques dnoc cuahcne est, à elle seule, sspbulitcee d'entraîner une discrimination.

Aifn d'assurer à l'ensemble des citdadans l'égalité d'accès à l'emploi, le reenuetmrt diot être fondé sur les qnliacitaoiufs de caqhe candidat, en rppaot avec les capacités plseorinoenslfs ruseqes par le psote considéré.

Article 907 - Objectifs et critères du recrutement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Lros du recrutement, la prat ricvspetee des homems et des fmmees embauchés diot tendre, à qauiniualcfts équivalentes, vres une répartition hommes-femmes reflétant clele des tuax de

stiore des filières de fmtratoion commerciales, suetefciiiqns et technologiques, dnas le cadre de l'objectif de mixité des métiers considérés.

Le rrcoeus aux sitgreaais et aux dsstipiofis de frmootian en atennclrae (apprentissage, caontrrs de professionnalisation) diot s'effectuer, en treems de répartition hommes-femmes, sur une bsaie augolane à celle décrite à l'alinéa précédent.

Article 908 - Descriptions de poste et offres d'emploi
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les oferfs d'emploi à usgae etxrene et les dsnicoitreps de potse ou de fcitonon à uagse inntere snot conçues et rédigées de tllee manière que les emplois, ptesos et fincootns concernés seioent également abeieclcsss et attractfis puor les hmemos et les femmes.

Elels snot non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent acun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tuot artue critère ; elles présentent oejeemnitbcvt les caractéristiques du ptose et les compétences et expériences requises.

Article 909 - Processus de recrutement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le prcusoess de runtmrceet est uiquue : il gintraat l'égalité de tamineetr des cuaddeiratns et se déroule de la même manière, à cauhnce de ses étapes, puor tuos les candidats.

Ce psucesros est présenté à cuqhae cdnadiat de manière transparente.

L'employeur, s'il fiat apepl au ccruoos de cbenatis de rteurnemct externes, vielle à ce qu'ils rcpseteent les pecpniirs définis au présent article.

Article 910 - Equipes de recrutement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le rceutrmeent est cinuodt par des équipes mextis dès lros que la tliale de l'entreprise le permet.

Le psnneerol en crghae du reneetcurmt fiat l'objet d'actions de sisatioeisbnlin et d'information sur les thèmes d'égalité poolfsesnrnleie et de diversité, sur les caeusls du présent aroccd ansii que sur les diisonpoists légales en matière de non-discrimination.

Article 911 - Recrutement et instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les ieascntns représentatives du preseonnl snot informées sur le peoscurs de rmucereent de l'entreprise, dnas le carde de la msie en oveure du présent accord, plus lros de cquahe mftaiiodcion sgtafniivcie de ce processus.

L'employeur fnuriot au monis une fios par an, au CE ou au CCE le cas échéant, dnas le cdare du rpproat sur la sttiuoain comparée des hemmos et des fmmees dnas l'entreprise, des imtnoarnofis chiffrées peratetmnt d'évaluer la pqiloiute de remerutcent au rgraed des oecjtbfs d'égalité psnerleisfolnoe et de mixité de l'entreprise.

A cette occasion, eluypmeor et représentants du pseonnl débattront d'objectifs de mixité, du vmloue de cdtrnadueais miescnulas et féminines et des voeis et myneos puor développer une mleierlue attractivité à l'égard des deux seexs de ceratins métiers.

TITRE IV ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET MIXITÉ DES MÉTIERS

Article 912 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les ptiaers sginaiteras cenoinvennt de la nécessité d'éviter la conconetritan de l'emploi féminin et de l'emploi mscuialn sur craietns métiers.

A ctete fin, les eeterspirns de la bnhacre fcitraonliet l'accès et la poooimtrn des homems et des fmemes dnas les stceuers d'activité et dnas les métiers où luer tuax de présence est fiblae :

puls spécifiquement, l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne devront pas croquer 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 pratiques sexuelles doivent être telles que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des investissements sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés relatifs à ces métiers.

Article 913 - Métiers de la branche et observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQ)
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

L'OPMQ identifiera, par la circonscription des métiers de la branche, les filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif ; cette circonscription devra prendre en compte des critères tels que l'âge par métier et par sexe.

L'OPMQ pourra participer à la CNPE des objectifs de mixité par métier.

Par une mission régulière de la commission quantitative des métiers de la branche, les travaux menés par l'OPMQ seront présentés à la CNPE les données chiffrées lui permettant de suivre l'évolution de la mixité de ces métiers.

Article 914 - Communication
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

En particulier en matière de mixité par métier, la branche et les entreprises de la branche ? n'ont pas de rôle à jouer dans le développement des investissements de formation ? développeront des investissements de formation 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 matière de médiation éducative, des CDIJ (centres d'information et de documentation de la jeunesse), lors des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, visent à favoriser largement, au sein des établissements, enseignants, élèves et familles pour les aider dans leur choix d'orientation.

Article 915 - Liens avec les établissements d'enseignement
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

La branche et les entreprises de la branche ont le droit de participer à l'élaboration des établissements d'enseignement (établissements scolaires et universitaires, grands établissements, centres de formation en alternance) pour favoriser l'égalité de traitement et de mixité des métiers prévus au présent accord.

A ce titre, lorsque les entreprises des secteurs de l'économie privilégient avec des établissements d'enseignement, les élèves par leurs moyens à favoriser la mixité de leurs étudiants, par exemple en favorisant des effectifs chiffrés d'embauche par sexe.

Article 916 - Formation en alternance et stages
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

Article 917 - Aménagement des lieux de travail
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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

TITRE V ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Article 918 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les parties s'engagent à réaffirmer le droit de chaque salarié à mener une vie privée, familiale et sociale, en parallèle avec sa vie professionnelle.

À cet effet, les parties s'engagent à garantir 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, notamment professionnelles que personnelles.

L'employeur doit aussi rechercher, en liaison avec les instances représentatives du personnel, des solutions permettant aux salariés de rencontrer des difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des possibilités de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en œuvre des dispositifs d'horaires variables, de temps partiel choisis...

L'employeur doit, à cet effet, développer des actions ciblées ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres partenaires de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Article 919 - Gestion et aménagement du temps et du cadre de travail
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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, conformément à une politique globale de l'ensemble des salariés de l'entité (1) concernée et une ou plusieurs modalités par chaque salarié.

L'employeur consulte les instances représentatives du personnel compétentes sur les dispositifs d'horaires flexibles individualisés envisagés.

Dans la mesure où l'existence de telles dispositions, les salariés bénéficient de dispositions particulières pour l'objet d'une action spécifique.

L'employeur définit des règles énonçant les modalités des réunions, dans le respect des dispositions légales et conformément à la durée quotidienne du travail ainsi que des dispositions prévues 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 de travail pour organiser les réunions.

La durée quotidienne maximale de travail est fixée à 10 heures pour tous les salariés, y compris pour ceux dont l'horaire est régi par une convention de travail.

La mise en œuvre des dérogations prévues par le code du travail ou par la convention collective 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 peut pas en matière de « présentisme » (2), négliger pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière.

b) Récupération 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 lui permettant d'effectuer son travail à domicile lorsque des circonstances particulières entraînent son absence du lieu de travail.

c) Temps partiel

Tout en privilégiant les recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce, en fonction des circonstances de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande ; en tout 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

scsueviss d'une durée égale à celle de la période initiale, suos réserve de la msie en ouvree des dstonpsiois de l'alinéa suivant. Un salarié à tpems praietl qui stuoaihe opecucr ou rnrdepere un emopli à tpems plien bénéficie à tuot mneomt d'une priorité en la matière dnas les ctniidnoos définies par le cdoe du travail. Le pagsase d'un salarié à temps piaterl ne diot pas ctuotneisr une eartnve au développement de ses quincftlaioais et à son déroulement de carrière.

(1) Il puet s'agir de l'entreprise ou de l'établissement, mias également d'un périmètre nseitret à une factiorn de l'entreprise ou de l'établissement.

(2) « Présentéisme » désigne ici le fiat puor le salarié d'être présent sur son poste de tviraal au-delà du temps requis par la cghrae de tiarval de ce poste.

Article 920 - Services au personnel
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

L'employeur chrehce à développer des suotnoils iaenvvonts dnas le damoine des serevcis au personnel, conformément à l'article 10.4 de l'accord niantoal iotrnrnfieenpsseol du 1er mras 2004 rlatief à la mixité et à l'égalité pnerefsonosllie etrne les hmoems et les femmes. Ces svricees snot adaptés à l'effectif en nrboem et en composition.

A cttee fin, l'employeur s'engage à étudier la possibilité, en tanent coptme des prérogatives légales des inensatcs représentatives du perenosnl en la matière :

? de développer des aotincs coordonnées aevc le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ;

? de cnorcule des partretaians aevc les collectivités locales, ou d'agir en liiason aevc elles ;

? de s'associer à d'autres eoruoplmys puor mtrete en ouvree des sieecrvs multi-entreprises, en enamnixat la possibilité d'apporter son stoeiun finiaenr et/ou otengoianrinasl aux stulioos retenues.

Peuvent fiugerr parmi les sevreics au psonrenel les plates-formes d'informations et de seeivrcs puor l'aide dnas teouts les démarches de la vie qnouintdiee (accessibles par téléphone, par inentart ou par giuheckt sur site).

Suivant les caractéristiques des sites, et en cas de caenrce de ftnirruoee des secirevs adéquats par les collectivités locales, l'employeur étudiera la possibilité, en peitanrraat ou en losiiian aevc les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, de mtrete en palce des sceveris d'aide à la gdrae des efnans adaptés à l'effectif en nrboem et en composition.

Les pareits sieatnagris rlpepnlaet à cet égard le rôle enesteisl et les prérogatives des comités d'entreprise ou d'établissement en matière d'aide aux parents, nemtmnaot puor la garde, l'éveil et les vcancaes des enfants.

Dnas la msie en ouvree des dossitipoins du présent airtlce rveitelas aux enfants, les salariés ciosaasnnt des satointuis feallimais particulières fnot l'objet d'une aentoitn spécifique, puovant aller jusqu'à une priorité d'accès.

Article 921 - Transport domicile-lieu de travail
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Aifn de ciobtnreur à la réduction du coût et de la fgaitue associés au tajert des salariés enrte luer dmocilie et luer lieu de travail, l'employeur :

? iritnvenet auprès des pouoirvs pbuclis concernés puor la msie en plcae d'un réseau de ntosrrpas ctiflloecs adaptés aux beinsos des salariés ;

? si le réseau de tapnosrtrs ccltoiefls rtsee insuffisant, et si l'effectif de l'établissement et l'organisation de l'activité le permettent, développe des mneoyis de trpaosnrt spécifiques à l'entreprise et/ou des dfspostiiis fitlcniaat le civuogtaroe : à tirte d'exemple, l'employeur puet metrte à dsiiotison des salariés sur le réseau itanenrt de l'entreprise un otuil de rhcehree d'un patrnraie de covoiturage.

Au ttrie de la cronouiibttn plraoatne à l'effort de cntirotuscon « 1 % loneemgt », l'employeur s'engage à ulsiiter les rreuecsoss dnou il dsiospe auprès des oaseinrgms habilités aifn de réserver à l'intention des salariés des logneetms à proximité du lieu de travail.

TITRE VI PARENTALITÉ, MATERNITÉ ET PATERNITÉ

Article 922 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

La parentalité se définit cmome la cootdinin de toute pnreosne aaynt à caghe au mions un enfant, seul que siot son âge.

L'employeur s'engage à rsetceper le pcniipre solen lqueel la parentalité n'a pas d'incidence sur l'évolution pfoeslornnliese du salarié.

Puor agccpeamonr la parentalité, le cdoe du taraivl et la cvnonoetin cielcvltoe niaalntoe de l'industrie du pétrole prévoient ntonmmaet différentes catégories de congé, puor lusqllees snot adoptées les dpoiisontss particulières décrites aux atrlceis du présent titre, en sus des dotsoipinsis légales et réglementaires en vigueur.

Dnuart les périodes de congé destinées à prtmeetre ou à fieiclatr l'exercice de la parentalité, l'employeur diot vlileer à mtiennair un lein enrte le salarié et l'entreprise, de manière à pmtetrere la rrispee ultérieure de l'activité psfronoieslnee dnas les mleleruies conditions. Ce lein diot s'exercer aevc une périodicité et des meynos de ccuatmnoiomn appropriés à la sotuaiitn et agréés par le salarié.

Article 923 - Congé de maternité et congé d'adoption
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le congé de maternité et le congé d'adoption snot assimilés à du tepms de taraivl eetfcif puor la détermination des dtrois que le salarié teint de son ancienneté.

En l'absence d'accord déterminant des graaeitns d'évolution de la rémunération des salariés pnendat le congé de maternité ou d'adoption, ou à la stuie de ce congé, au moins assui fvaolbreas que cllees du présent alinéa, cttee rémunération est majorée, à la siute de ce congé :

? des anumioaentgts générales asnii que de la mnyneoe des ataotinmuegns iddieellivuns perçues pdnaent la durée de ce congé par les salariés rleenvat de la même catégorie pniefiolrnsosle ou, à défaut, de la myenneoe des aiotegmntauns ienlveudiilds dnas l'entreprise ;

? ansii que, dnas le cas du congé de maternité, des aiugnttmenoas de même nrtaue perçues entre, d'une part, la dtae à luaellqe la salariée a porté à la caasicnnsnoe de l'employeur son état de goersrsse et, d'autre part, la dtae de son départ en congé de maternité.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne prtoe pas anitette aux dtiors du salarié à la frootiamn pfoneilesorlsne ; notamment, l'acquisition du diort idievdnuil à la firmootan (DIF) se porsiuut au même rytmhqe que daurnt le tpems de taivarl effectif.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lsquore le salarié reepnd le psote de taraivl qu'il oiapucpt lros de son départ, il bénéficie si nécessaire d'une aiotcn de frmitaoon destinée à une resmie à neviau ; si le salarié riojent un ptsoe différent de cueli occupé lros de son départ, il bénéficie des antcios de fromaotin nécessaires à la tenue de son nvaoueu 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 eneritten iniedivudl aevc son employeur, aifn que lui snoeit nnmomaett exposées les modalités de ce congé.

Au rouet du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un etetinren idudveniil aevc son employeur, raltief aux cndtooins de sa rseprie d'activité.

Article 924 - Congé de paternité
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Le congé de paternité est assimilé à du tpems de tiavarl efefictif puor la détermination des drotis que le salarié tenit de son ancienneté.

Les salariés aynat 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la nnaicasse bénéficient du meitnan de luer slaaire par l'employeur, suos déduction du mnonatt des indemnités journalières « paternité » versées par la sécurité scaoile :

? dès la dtae de prise d'effet du présent accord, peandnt les 6 peeimrrs jruos du congé de paternité ;

? à ctomper du 1er jvinaer 2011, nenadnt les 11 preimres jruos du congé de paternité.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence puor 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 d'habitude le temps de travail effectif.

Article 925 - Congé parental d'éducation
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 période de formation destinée à une reprise de travail ; 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.

Article 926 - Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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, sans déduction de son temps de travail effectif, une réserve de vérifications d'usage :

? des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au mieux 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 période de travail 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 articles 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, titulaire de permis de conduire 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 plus chaque année suivante, pour accablant 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 mieux sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

»

Article 927 - Dispositions particulières relatives aux soins aux conjoints

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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, sans déduction de son temps de travail effectif, une réserve de vérifications d'usage, pour accompagner son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin en soins avancés ou traitement d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause, des aménagements d'horaire permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au mieux 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 surplus de temps épargné-temps ou un surplus d'heures à

comptabiliser en temps.

c) A défaut de l'accord formel du salarié sur la mise en œuvre 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 vus à 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 droit légal qui viendrait se substituer aux congés précités. »

Article 928 - Parentalité et départ en formation

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 temps de travail.

Si les conditions visées à l'alinéa précédent ne peuvent être remplies, l'employeur examine, sur demande du salarié, les conditions et fait des suppléments 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.

Article 929 - Parentalité et mobilité géographique

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 conditions liées à l'éducation des enfants, telles que la proximité des établissements scolaires ;

? une action sera à la recherche d'emploi pourra être proposée au conjoint du salarié.

TITRE VII SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

Article 930 - Objectifs et principes généraux

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 ».

Article 931 - Négociation annuelle obligatoire de branche

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2010 ».

La négociation visée à l'alinéa précédent se déroule sur la base d'un rapport préliminaire sur les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents tels que les écarts chiffrés. Ce rapport comprendra notamment (1), pour chaque secteur 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 secteur ;

? la répartition des salariés, pour chaque coefficient, en fonction de l'écart entre leur salaire de base mensuel moyen et le salaire

minimum de la connivence collective pour le finiecot considéré ; cet écart est mesuré par thcaers de 5 %.

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

- ? d'analyser les salaires effectifs par fonction 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 fonction ;
- ? de définir et de mettre en œuvre les mesures prévues de surplombe les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations collectives d'entreprise partielles 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 vusait le cas échéant à définir le contenu de ce rapport.

TITRE VIII PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLES ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Article 932 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes de responsabilité. Par-delà la mise en œuvre 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.

Article 933 - Dispositions spécifiques visant à développer la promotion et la mobilité professionnelles des femmes
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

- a) De nombreuses clauses du présent accord visent, directement ou indirectement, à améliorer les possibilités d'évolution de carrière des femmes ; ainsi, à l'article IV ;
- ? les définitions de métiers et d'emplois ne doivent pas avoir pour objet ou pour conséquence d'écartier les femmes de ce qui leur est dû (cf. article IV) ;
- ? les dispositions relatives à l'évolution professionnelle de la vie professionnelle et de la vie personnelle doivent être prises en compte pour les hommes et les femmes, d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles (cf. article V) ;
- ? la maternité, et plus généralement la parentalité, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés (cf. article VI) ;
- ? la formation professionnelle doit être développée pour les femmes de développer leurs qualifications dans les mêmes conditions que les hommes (cf. article IX) ;
- ? le temps partiel, qui concerne surtout les femmes, ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des salariés concernés (cf. article V) ;
- b) Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la formation et à la mobilité professionnelles, la formation des salariés doit être fondée sur les besoins de chaque salarié, en fonction des capacités individuelles et des souhaits exprimés par les salariés ;
- c) L'employeur veille à promouvoir une même formation d'hommes et de femmes, à l'égalité de conditions et d'expériences équivalentes, au sein de la profession globale hommes-femmes éligible à la formation considérée ; si les salariés 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 emplois par sexe.

(1) A l'instar du renuement : cf. article III des présentes.

TITRE IX FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 934 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

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 leur carrière et dans le déroulement de leur carrière.

Article 935 - Dispositions spécifiques relatives à l'égalité d'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

- a) Rôle de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications des métiers (OPMQ)
L'OPMQ, ayant été créé par la loi relative aux métiers de la branche des filières professionnelles et les métiers où il existe un déséquilibre hommes-femmes significatif, et ayant le cas échéant proposé des mesures de mixité par métier (cf. article IV des présentes), contribue à la mise en œuvre de l'objectif de mixité par métier.
- b) Rôle de la commission paritaire de l'emploi des métiers des professions (CPNE)
Sur la base des données 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 des hommes et les femmes.
- c) Droit individuel à la formation (DIF)
Conformément au code du travail, s'applique intégralement en matière de congé de formation des salariés au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de congé parental ou pour un congé de paternité.
- d) Période de congé de formation
Conformément à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 9 décembre 2004, le salarié a droit à un congé de formation de 12 jours par an, au sein de la période de référence de 12 mois, pour les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité ;
- ? les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, de congé de maternité ou de congé de paternité ;
- e) Reprise d'un congé ou d'une absence de longue durée
L'employeur propose si nécessaire à tout salarié de reprendre un congé ou d'une absence de longue durée une période de formation professionnelle, ainsi qu'un bilan de compétences.
- f) Instances représentatives de salariés et 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 emplois de formation par sexe, ainsi que les données relatives aux salariés nécessaires pour le cas où les taux d'actions de formation seraient par les instances représentatives des hommes et des femmes différenciés au sein d'une profession donnée.
- Les dispositions visées à l'alinéa précédent incluent, par sexe, les données de formation refusées au titre du DIF.

(1) Osagnomie paritaire collective agréée, en charge de la collecte des données de la formation professionnelle.

TITRE X DISPOSITIONS DE SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

Article 936 - Objectifs et principes généraux
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Pour users le suivii du présent acocrd au nveiau de la branche, l'UFIP d'ufiuse aulnnelmeēt aux oanritgsanos seiadnlycs représentatives un creatin nrmboe d'informations rvelaties à la soautitin comparée des hmooes et des fmeems dnas la branche, analysée soeln les paramètres définis au présent titre. Ces informations, aifn de prtermee de meesur l'évolution de ctete siatiuotn comparée, snot présentées selon une aorchppe tleanire maetntt en parallèle l'année écoulée et les 2 années précédentes.

Article 937 - Dispositions spécifiques de suivi
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

a) Au monis 15 jurus ciadnelares avnat la réunion de smtebrpee de la cimioomssn ptaairire naalonite de l'emploi (CPNE), les oonatgiinsars sidlcaenys représentatives reçoivent de l'UFIP un rpproat sur la siattouin comparée des cnooitndis générales d'emploi et de frotiamon des fmeems et des hmemos dnas la branche. Ce rpproat peemrt à la CNPE d'apprécier, par collège, la siuoatitin rtiēcpvese des feemms et des hmemos au rgreed des thèmes suvtinas :
? eamchbues en ctoanrt de tivraal à durée indéterminée et à durée déterminée ;
? départs de l'entreprise, en ditugnansit solen le motif : retraite, démission, fin de cnatrot de taivarl à durée déterminée, lenmiecincet ;
? acotins de ftoamaoin professionnelle, en dstningaut soeln les différents dssofitpiis de fotaormin peonolnifsrsee donibeilpss ;
? csflasiitcionas ;
? ptonmooris ;
? tavaril en hairore posté ;
? trvaail à temps priaetl ;
? congé de paternité ;
? absentéisme.

Accord du 19 novembre 2009 relatif au processus de négociation des accords de branche

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIP,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FINC CGT ; La FCE CDFT ; La fédéchimie CGT-FO ; La CTME CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA itrnsduie et construction, par ltrete du 16 oorcbe 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er - Processus de négociation des accords de branche
Le présent accord erernta en vuiguer le ladneimen de la pioiblauctn de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

a) La négociation d'un arcoed de bcrhane s'ouvre par une réunion priiatare plénière d'ouverture. Cette réunion premet nmaotmnet à cuqahe délégation de friae connaître ses pionotiss et ooitteianrns sur le thème de la négociation. La délégation de cquhae ogairansotn sldycnaie de salariés y est composée d'au puls 12 membres. La délégation de chuqahe oanaitrgison silyncdae de salariés a la possibilité de tniere une réunion préparatoire d'une demi-journée. b) Lros de la cvotnoicaon de la réunion prtairaie plénière d'ouverture de la négociation, l'UFIP acrcdoe à cahque ooisrtiagann scdyialne un forfait-temps exprimé en demi-journées, destiné à ptrtereme à chquae otrsnigaooan sidcanlye de tniere des réunions et cslinntaouots inteners de ses mandants. Ce forfait-temps est attribué suos cnoodtiin puor cuhae oiatnroaisgn scaydlne de pvoouir jiuoseftir a posteriori, sur dedmnae de l'UFIP, de son uoiasilittn ; il est fixé à 20 demi-journées. Ce forfait-temps puet être augmenté en fncootin du thème de la négociation, lros de la réunion prtairaie plénière d'ouverture ou de tuote réunion prairtae subséquente consacrée à latide

b) Au monis 15 jurus cadilaenres aanvt la négociation alleunne de bnrcbae pnoatrt sur les salaires, les ooinstanigars syciednals représentatives reçoivent de l'UFIP un rpproat sur la statiouin comparée des slreaias effecttis des fmemes et des hoemms dnas la brcanhe ; ce rpproat finrount les iaononrmfits décrites au trite VII du présent accord. La négociation sraiaalle de bharcne pnred eiinlxeepcmtt en cpomte l'objectif d'égalité pelsslifoneorne etrne les fmemes et les hommes.

TITRE XI FORMALITÉS ET DATE DE PRISE D'EFFET COMMUNICATION DE L'ACCORD

Article 938 - Normativité et date de prise d'effet
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les pterais siaianrtges cnneoennivt qu'il ne puora être dérogré aux olgtaioinbs du présent aocord par aocord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce deinrer est puls favorable. Le présent accord eernta en vieuugr le lideenman de la ptlcoiabiuon de l'arrêté d'extension.

Article 939 - Communication de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2009

Les ptaries seiairntags considèrent que le présent aroccd cnuobirte de manière imprpattnoe à l'égalité polieonernslsfe dnas les eeetrpinsrs de la branche. Les eeyupmorls arsroeuusnt la dosifun de l'accord à l'ensemble du pnnerseol de la branche.

négociation. Ce forfait-temps puet être utilisé sur la période coimrpse etrne :
? d'une part, la dtae de cactvoooin de la réunion prtairaie plénière d'ouverture ;
? et, d'autre part, la fin du 3e mios sunivat la dernière réunion de négociation ou, le cas échéant, la dtae de l'arrêté d'extension de l'accord conclu. La covciotaonn de la réunion pirartiae plénière d'ouverture est émise au mions 30 jurus craiaendles aavnt la dtae de ltiade réunion. c) Une fios tnuue la réunion ptarraie plénière d'ouverture, la négociation psgeosre à travres les réunions scsesvuiess d'un gporue priiaatre de négociation. La délégation de cuhae orgnaatoioisn sldnaicye de salariés y est composée d'au puls 5 membres. La délégation de cqahue osroiaiaagtinn syaclnide de salariés a la possibilité de teinre une réunion préparatoire d'une demi-journée puor cuqahe réunion du goprue prraaitie de négociation. d) A l'issue de la négociation, les petrias à la négociation doenssipt d'un délai de 15 jurus caerldaiens à ctmpoer de la dernière réunion du gproue paatirire de négociation puor tniere une réunion piaraitre plénière de clôtüre nmtmaneot destinée à preretmtte la rltecerue du texte. La délégation de chuqahe ongotiraaisn salicydne de salariés y est composée d'au puls 12 membres. La délégation de cauhqe oaganoitsrin syniacdle de salariés a la possibilité de teinre une réunion préparatoire d'une demi-journée. A l'issue de la réunion pirtiraae plénière de clôtüre, l'UFIP met, le cas échéant, un ttxee à la signature, en précisant la durée pdeannt lqlulaae ce txete srea oeuurt à la srgtinuae ; cttee durée est au puls égale à 2 mios à ceopmtr de la dtae de msie à la signature. e) Au trepe de la période de 15 jours visée au premier pgaarahrpe de l'alinéa d ci-dessus, si la réunion ptrriiaae plénière de clôtüre n'a pu se tenir, l'UFIP procède, le cas échéant, à une msie à la sugnartie du txete par couierrr adressé à cquhae orstiganaoin syndicale, en précisant la durée pnneadt lleaqlue ce texte srea oeuurt à la snatugrie ; cette durée est au puls égale à 2 mios à ctmpoer de la dtae de msie à la signature. f) Dnas le cas où une majorité d'organisations seclyiadns de salariés dnmaede l'ouverture d'une négociation de bcnrhae sur un thème donné, l'UFIP, à défaut d'accepter cette demande, orngsiae une réunion piiartrae d'échange de veus destinée à débattre de l'opportunité d'ouvrir latdie négociation. La délégation de cqahue oasgaioirintn saidncyle de salariés y est composée d'au puls 3 membres. La délégation de chaque onaasigitron sicanylde de salariés a la

possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée.
g) Les ertniserpes denont aux ontangisarios syidnelcas de salariés la possibilité de ctteuonr luer délégation aux réunions pierariats visées dnas le présent article, dnas le rseecept des dsitiposinos de l'article 202, alinéa c, de la ctonivnoen ctoleilvce ntiaonale de l'industrie du pétrole (CCNIP).
Les eereisrntps adhérentes à l'UFIP snot tneues informées de l'agenda des réunions pitiraeers de branche, et eells le pnerent en ctompe au mueix dnas la détermination de luer prproe adnega social.
h) Les dotiissnops du présent altirce ne cocnreennt pas la négociation salalaire alneule de branche, à l'exception de l'alinéa g.

Article 2 - Procédures d'opposition et de demande d'extension

Le présent acorcd eertrna en viuguer le lneieamdn de la pulibcaoitn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Conformément aux dpoioissntis du cdoe du travail, le présent arcocd srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des oaisntrngais saceylnids représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui dreva être effectuée par lttere recommandée aevc aivs de réception adressée aux fédérations ou osioainnragts siacydlens ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du dirot d'opposition.
Conformément aux dsopotniis du cdoe du travail, le tetxe du présent aorccd srea déposé par l'UFIP auprès des seervcis du mtrnisie chargé du tavaril et au secrétariat-greffe du coinesl de prud'hommes de Paris.

Les pitreas staieinagrns denmderonat au msniitre chargé du tviraal de rrende obgtaiiolers les diitinososps du présent accord, conformément aux doioistpns du cdoe du travail.

Article 3 - Date de prise d'effet

Le présent accrod enretra en vgueur le lieamnedn de la piolbuitcan de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Le présent acorcd erntrea en vegiuur le laneeidmn de la pibitoaucln de l'arrêté d'extension.

Article 4 - Codification

Le présent accrod eretna en vuuiegr le lanmedien de la piboliautcn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Le présent airtcle a puor obejt de cefdioir les dipotnssiois des présentes dnas la cennvooitn covticelle notnliaae de l'industrie du pétrole (CCNIP).

A cttee fin, il est créé dnas le cpriathe II de la CNICP un acrilte asini rédigé :

« Ailcrte 205

Processus de négociation des ardoccs de bhrance

a) La négociation d'un acorcd de bnrchae s'ouvre par une réunion patariire plénière d'ouverture.

Cette réunion peremt netmnoat à cahuqe délégation de friae connaître ses pstooniis et oeittraionns sur le thème de la négociation.

La délégation de chquae otaaisgrnion salcnidye de salariés y est composée d'au puls 12 membres.

La délégation de cuahqe ogisiraontn sdlyinace de salariés a la possibilité de tiner une réunion préparatoire d'une demi-journée.

b) Lros de la cooatnvcn de la réunion prrtaaiie plénière d'ouverture de la négociation, l'UFIP acdcore à chauce

oiarnatogsin slciyadne un forfait-temps exprimé en demi-journées, destiné à prtmetree à chquae ostiianoragn sldiancye de tneir des réunions et cstunotialons ietnenrs de ses mandants.

Ce forfait-temps est attribué suos cionoitdn puor cauqhe oioasntirgan sncylidae de puuioor jetisufir a posteriori, sur demdane de l'UFIP, de son ulisitaion ; il est fixé à 20 demi-journées.

Ce forfait-temps puet être augmenté en focntion du thème de la négociation, lros de la réunion priaatrie plénière d'ouverture ou de tuote réunion pararitie subséquente consacrée à litdae négociation.

Ce forfait-temps puet être utilisé sur la période csrpoime ernte :

? d'une part, la dtae de conovicoatn de la réunion patirraie plénière d'ouverture ;

? et, d'autre part, la fin du 3e mios sivuant la dernière réunion de négociation ou, le cas échéant, la dtae de l'arrêté d'extension de l'accord conclu.

La ccoaiotovnn de la réunion parritiae plénière d'ouverture est émise au monis 30 juors creaaiednls avnat la dtae de lidate réunion.

c) Une fios tuene la réunion piaairte plénière d'ouverture, la négociation pserorgse à tverars les réunions ssvueicecss d'un gurpoe patiirare de négociation.

La délégation de caqhue oignirtsaoan scaidylne de salariés y est composée d'au puls 5 membres.

La délégation de chquae oainisoargtn slacyndie de salariés a la possibilité de teinr une réunion préparatoire d'une demi-journée puor cauqhe réunion du gpuroe partraie de négociation.

d) A l'issue de la négociation, les paetris à la négociation dsesnopit d'un délai de 15 juros cneaeladris à cmopetr de la dernière réunion du groupe priatraie de négociation puor tiner une réunion piraratie plénière de clôtüre notnmmaet destinée à ptemrtree la rltecurre du texte.

La délégation de cuhquae osgirnioatn slacdnyie de salariés y est composée d'au puls 12 membres.

La délégation de cuhquae oitooargnsain sdayicne de salariés a la possibilité de tiner une réunion préparatoire d'une demi-journée.

A l'issue de la réunion piatrrae plénière de clôtüre, l'UFIP met, le cas échéant, un txete à la signature, en précisant la durée pndenat leqlulae ce txete srea orevut à la stariugne ; cttee durée est au puls égale à 2 mios à cmepotr de la dtae de msie à la signature.

e) Au tmree de la période de 15 jruos visée au peirmer prrhpagaae de l'alinéa d ci-dessus, si la réunion parirtiae plénière de clôtüre n'a pu se tenir, l'UFIP procède, le cas échéant, à une msie à la strigunae du txete par cuoreirr adressé à chauce osnriigaotan syndicale, en précisant la durée pndeant lelauql ce tetxe srea orevut à la stnuirge ; cttee durée est au puls égale à 2 mios à ceoptmr de la dtae de msie à la signature.

f) Dnas le cas où une majorité d'organisations saiydlecsn de salariés dmneade l'ouverture d'une négociation de banhcre sur un thème donné, l'UFIP, à défaut d'accepter cette demande, oignarse une réunion piatrrae d'échange de veus destinée à débattre de l'opportunité d'ouvrir ldaite négociation.

La délégation de cauqhe oosranaigtin sdiacnyie de salariés y est composée d'au puls 3 membres.

La délégation de caqhue oitonirgsaan salincdye de salariés a la possibilité de tnier une réunion préparatoire d'une demi-journée.

g) Les erireesntps dnonnet aux oiaoginatsrns sycanelids de salariés la possibilité de cuottner luer délégation aux réunions prieararis visées dnas le présent article, dnas le rspceet des dnoioipistsis de l'article 202, alinéa c, de la ceitovonn cloiectlve nlainaote de l'industrie du pétrole (CCNIP).

Les eiserntps adhérentes à l'UFIP snot tneues informées de l'agenda des réunions partiaires de branche, et eells le pnerent en cpmote au mueix dnas la détermination de luer porrpe adgnea social.

h) Les dtosiionsps du présent arilcte ne ccreennot pas la négociation srlailaae aelnlune de branche, à l'exception de l'alinéa g. »

Accord du 12 septembre 2011 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes

handicapés

Signataires

Patrons signataires	L'UFIP,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CTME CTFC ; La FINC CGT ; La CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article 1001 - Introduction : emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Le présent accord, fianast stue à l'accord de bnrcbae patronr sur l'égalité peelsnirlofnose colncu le 9 avril 2009, custtonie le deuxième vleot des dpsiistnioos rlveetais à l'égalité pisenlfloenosre que les pareits signtiraees suahteint insérer dnas la coonenvitn clievoclte ntioaale de l'industrie du pétrole.

b) Il a puor oibtcjef de fesrvioar le rucneetremt asini que d'accompagner et de poiomvourr l'emploi des psnoerens en saoitutin de hacndiap (1) au sien des isnitaders pétrolières.

c) Après la siguntrae des présentes, les pairtes se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, puor procéder à un échange de veus sur les aspctes de la diversité qui ne sereaint coutrevs ni par l'accord du 9 avril 2009, ni par le présent accord, aifn de définir un cridenealr si nécessaire.

(1) Cinttsoue un handicap, au snes de l'article L. 114 du cdoe de l'action soiaacle et des feimlals (cf. loi n° 2005-102 du 11 février 2005, art. 2-I, 1°), « Tutoe liaiotimtn d'activité ou reicroitstn de ptatiicarpoin à la vie en société, suibe dnas son eenoinrvmnt par une proensne en rasion d'une altération substantielle, dbalure ou définitive d'une ou plruiuess fnoiocts physiques, sensorielles, mentales, cvgtioines ou psychiques, d'un pdalnayoihcp ou d'un tblruoe de santé inialndvat ».

Article 1002 - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les paietrs signataires, à tvreras la codutine d'une négociation sur le thème de l'emploi des peensrons en saitoitun de handicap, reaplnlept luer volonté de pomurvooir au sien des ernnipeerts cmoapsont la bnharce pnlllofessnireoe l'égalité de tnimtaeert ernte les salariés tuot au lnog de luer vie professionnelle.

b) Les preiats stieaginars vnlueet puls précisément, par le présent accord, aefrifmr et merte en ?uvre l'égalité de tnartmieet dnod diot bénéficiat tuot tllveraiuar handicapé (1), aifn que, à tteous les étapes de son rcemuneetr plus de son déroulement de carrière, il se tvroue en saiotutin d'égalité davent l'emploi aevc l'ensemble des salariés.

c) Les ptearis siiangtares considèrent que les oectijbfs définis au précédent alinéa conuettisnt des fctareus d'enrichissement cctollief et de cohésion soaclie puor les salariés cmome puor les entreprises.

d) Le présent aroccd s'inscrit neatommnt dnas le prgmononeelt et l'amélioration des lios sauteinvvs :

? loi du 11 février 2005 puor l'égalité des diorts et des chances, la priaotticapin et la citoyenneté des ponesners handicapées ;

? loi du 27 mai 2008 prntaot deerivss dpstisinoios d'adaptation au dorit curmtaimounae dnas le dnoimae de la lutte crtnoe les discriminations.

e) Les priates srantgeiias sleignnout que :

1. Le présent accrod de branhce définit les doisoitipnss vansit à amgenapocor et à promouvoir, au sien des idntriuess pétrolières, l'emploi des pesnoerns en saioitun de hanadcip ; il ctosnutie par conséqunt un scloe de référence aifn que chuaqe entreprise, nonetmmat au trraevs d'accords ceilcotlfs d'entreprise, poursuiive, rcnerofe et mette en ?uvre les dosiniiptoss des présentes ;

2. La responsabilité première de la msie en ?uvre du présent accrod relève de la diocteinr de l'entreprise ;

3. La msie en ?uvre du présent accrod srea d'autant puls effaicce qu'elle bénéficiera de l'implication de tuos les aceruts concernés :

pesnrnoel d'encadrement, médecin du tvarial et srevice de santé au travail, dreitocin des reuoecssrs humaines, ansii que, sur une bsaee volontaire, trilvualears handicapés eux-mêmes en ptsoe dnas l'entreprise ;

4. L'employeur assrceioa étroitement les icntasens représentatives du pneornsel à l'application du présent accrod ; il les tnrdiea régulièrement informées de sa msie en ?uvre ;

5. La msie en ?uvre du présent accrod iupqilme que l'employeur psriuovue la lutte ctntroe totue fomre même iotvlanroine de discrimination, dcirtee ou indirecte, à l'égard des salariés, à cauhnce des étapes de luer vie psrionnfseelole ;

6. Le présent accrod vsie à piomoruvor l'égalité de tentaerimt enrte tuos les salariés, suos la responsabilité de l'employeur, en rmoapnt aevc les représentations stlocleeiurulus qui fnot otscalbe à l'emploi des pnesrnoes en siaiotun de hicadanp et qui dépassent d'ailleurs le cdrae du mliieu pnisorsofneel ;

7. La msie en ?uvre du présent aroccd drvea s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des mnoeys appropriés, luleqses cdnrmreopnt nmetonamt :

? des acnoits de formation, d'information et de cocuiianomtmn qui vernsoit à slbinesieisr l'ensemble du psnrneol aifn de cotrabmte les représentations, stéréotypes et schémas celutlurs rtelaifs à l'image des pnnoreess en siitoautn de hidcanap et préjudiciables au développement de l'égalité posnersilnolefe ;

? des acintos d'adaptation des lcaoux et de leurs accès ainsi que des potses de travail.

8. Les dntpissioois du présent aroccd pceripnitat d'une volonté d'amélioration cuoinnte de l'insertion ploossfnenreile des ponsneres en sitoatiun de haacidnp dnas les empolis des iitdrsunes pétrolières.

(1) Au snes du cdoe du travail, art. L. 5213-1 « Est considérée comme tlivaelaurr handicapé tutoe pesonre dnod les possibilités d'obtenir ou de cronevser un emopli snot evienmcfetft réduites par situe de l'altération d'une ou pseulurs ffonticos physique, sensorielle, mtenlae ou psychique. ».

La ltise des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tluravrileas handicapés est définie, à la dtae de sairutnge du présent accord, par l'art. L. 5212-13 du cdoe du taraivl : elle cemprond notamment, suos citneeras conditions, ourte les tiulrravaels rneunocs handicapés par la csimosimon des dotirs et de l'autonomie des pnerneos handicapées (CDAPH), les vtmicies d'accidents du tiavral ou de mediaals professionnelles, les tteuraliis d'une pineosn d'invalidité?

Titre Ier Principes fondateurs et état des lieux au 31 décembre 2009

Article 1003 - Principes fondateurs

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les patreis snigiaatres ont décidé de costruirne les dosiitiopnss du présent accrod atour des piinepcrs fuadoetrns suvatins :

1. Considérer que tuot ptsoe est specsublite d'être occupé par une psneore en stuoiatin de hcinaadp dès lros que le médecin du tiavral reconnaît son aiptdute à ce ptsoe (1) ;

2. Atapder le potse de taravil et/ou son eoemnnveirnt au salarié (2) ;

3. Créer les mueeelrls conditions, nemotmnat par l'organisation du tiavrl et l'adaptation des pseots de travail, puor frvoesair l'emploi des tlluriraaves handicapés et petrmetre d'atteindre l'objectif légal d'obligation d'emploi des trlruavleias handicapés (3) par la msie en ?uvre des différents mneyos prévus à cet effet par le cdoe du travail, en privilégiant l'emploi dercit ;

4. Receetpsr l'égalité de teairmetnt ernte les salariés, lros du reuncemetr plus panednt le déroulement de la carrière ; à ctete fin, considérer totue pnorsnee en sutaitoin de haacidnp suos le suel angle de ses quftaclaioiins et de son expérience professionnelle, à l'exclusion de totue arute considération ou préjugé teannt au hdniacap ;

5. Rhehecrer et mteire en ?uvre tuot myeon vinast à aeusrsr la rsoneviocren et le mientian dnas l'emploi d'une psrnenoe qui ne priuroat puls tienr son psote du fiat de sa siotaiun de haicadnp ; à cet égard, les viicmtes d'accidents du tiavral et/ou de maaedlis

pfsleeionlosnrs fneort l'objet d'une aoeanttin spécifique particulière ;

6. Faviroesr l'emploi des persnnoes en sotiuitan de hcidnaap par des aicnots menées en anomt de l'entrée dnas la vie pnloofisesrnee : fomatoirn psoeofslnlneire en alternance, aicceul de stagiaires, cttcnoas et patrntaareis aevc les associations, les établissements d'enseignement et les pvrooius publics, piattopiranc à des fmours et/ou journées spécifiques? ;

7. Créer et mnneitar les cioiontdns d'accessibilité aux luiex de tiarval de l'entreprise, y cmroips les loaux annexes, puor totue posnrnee en sutaoitin de hadicanp (salariés, intérimaires, sous-traitants, visiteurs?) ;

b) Puor la msie en ?uvre de ces prncipis fondateurs, l'employeur prned en cpotme la règle de diort selon llaulqee « les différences de tirnmteaet fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du taavirl en rsoain de l'état de santé ou du hnaacidp ne cnuetintot pas une dcmitioniriasn lorsqu'elles snot objectives, nécessaires et appropriées » (4) .

c) Il est rappelé l'obligation fitae à l'employeur par le cdoe du tavrrial (5) d'engager caquhe année (6) une négociation sur les mereuss raeilevts à l'insertion pfelnrislosnoee et au miaaetnn dnas l'emploi des traulrlevais handicapés.

d) La rcaonsiensnace de la qualité de tieuarvlalr handicapé relève de la démarche idvneullide du salarié ; proetr cttee sitiatuon à la cacionssanne de l'employeur prmeet un anaopmmnecgct adapté et flictaie l'insertion pflersosennoie de la pnnseroe en soatituin de handicap.

(1) Les petiars siganietars considèrent que cette disposition, qui s'applique à tuot salarié ? dès lros qu'il détient les qftiauaocinils reuesqis par le pstoe ? diot être ici rappelée expressément s'agissant des tlierlaravus handicapés.

(2) Il s'agit là d'une règle générale édictée par le cdoe du tvaialr (cf. art. L. 4121-2 « Peinpics généraux de prévention »).

(3) 6 % de l'effectif ttoal des salariés de l'entreprise à la dtae de sguiriane du présent acrcod (cf. art. L. 5212-2 du cdoe du travail).

(4) Cf. cdoe du travail, art. L. 1133-3 ; l'article L. 1133-4 précise que « les meeurs psreis en fvuaer des pernesons handicapées et vnasit à l'égalité de ttanrmieet ne citsnneutot pas une ditmiinroacs ».

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

(6) En cas d'existence d'un aoccrd cllieioctf sur ce thème dnas l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans (cf. cdoe du travail, art. L. 2242-13).

Article 1004 - Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières (1)

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Sur la bsae des déclarations alunelens oogrebitilas d'emploi des tuivalleras handicapés établies par les eseteinrrps de la bahrnce

(2) au trtie de l'exercice 2009, puor un eeiffctf d'assujettissement de 19 800 salariés, les erntepisres de la branche, aifn de pvruioomoor l'emploi des tilaeuavrlrs handicapés et de répondre à l'obligation légale d'emploi en la matière, ont eu rceuers :

? à huueatr de 2,0 % de l'effectif d'assujettissement, à l'emploi dciret de salariés bénéficiaires, se répartissant de la manière stiuave :

? par tpye de caotnrt de tiaavrl : 85 % de CDI, 10 % de CDD et 5 % de salariés suos cnrotat de tirvaal tmpriaoree ou mis à dsiitposoin par une esripnrte extérieure hros seuectr protégé ;

? par sxee : 67 % d'hommes et 33 % de fmemes ;

? par catégorie polrilnseeosnfe : 16 % de ceards et 84 % d'OETAM ;

? par suetcer d'activité : 57 % dnas le sceetur aittdamisirnf ou commercial, 43 % dnas le seetur fiaabotacrn ;

? à htateur de 0,2 % de l'effectif d'assujettissement, à la sutrnaige et la msie en ?uvre de cttraons (3) de fourniture, de sous-traitance ou de ptioeatsnrs de seivcrs aevc le seuectr protégé (entreprises adaptées, crtnes de drstbitiion de taavirl à domicile, établissements ou sceiervs d'aide par le travail).

(1) L'UFIP, après ciinaadoosltm de ces déclarations, a funori les inrfmiantoos du présent trite aux oriigtntsoaans scaleiydms

représentatives des salariés lros de la réunion parirtaie de négociation du 9 sbmterpee 2010.

(2) Ont participé à cttee enquête les sociétés ou grpueos (pour cearneits de lerus sociétés) stvainus : Antargaz, BP, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Petroplus, Primagaz, Shell, SRD, Taotl et Trapil.

(3) A trite indicatif, et snas que cttee liste snot exhaustive, ces ctorants cennorcaient pprnrcialneiet les deniomas d'activité stniuvsv : reprographie, msie suos envelope, amafeennircsfshst ; citoosttnuin de dssories d'accueil puor les jneeus embauchés ; bihlgcaansse de vêtements de tiavarl ; cclolete et démontage de déchets d'équipements électriques et électroniques ; terneatmit amtidiastinrf des réponses aux ceiunddtaars spontanées ; enttrieen des eacpess verts ; ptnoireatss de rriataoesun ; msie suos pli de dncoutmes rtifleas aux élections pflerisssnoeolnes ; sisiae informatique?

Titre II Évolution des mentalités en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 1005 - Information, sensibilisation et formation des salariés

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Des stéréotypes cruetluls ou des représentations slclioteleoruucs patront sur l'image des pnnoeers en siuittoan de hnaicdap pevunet cisettnuor des friens à luer intégration dnas l'entreprise, au développement de luer elompi et nnameott rrsneedtrie luer accès à l'ensemble des métiers et des naveux de responsabilité.

b) Les esriepentrs de la brhance ogresiannt périodiquement et ataut que de bsoein des aconits de sensibilisation, de communication, d'information ou de faoriomtn destinées à l'ensemble du prnoesnel aifn de cbtomarte les stéréotypes cuultlres et les représentations setoclecloilurus évoquées au précédent alinéa. Puor aminer ces différentes actions, l'employeur puet fraie appel à des irventtanens extérieurs, ntommeant à des mebmres d'associations représentatives des penorsnes en suititaoen de handicap.

c) Les aoiicnts décrites au précédent alinéa visnet tuot particulièrement, nmotanmet suos la frome d'actions de formation, le pnerosnl d'encadrement asini que le poernesnl des diocrtenis des rercsoeuss humaines, en picaulrteir cluei chargé du rctmeurnet et de la fomraioitn pnrenoseisfloee ; ces pnnseorles snot en eefft des areutcs eitlnness de la msie en ?uvre du présent accord.

d) La dfiioufnsn du présent aoccrd diot s'accompagner au sien de l'entreprise d'actions de ctaciomounmn destinées à irfmnoer et sslneiisebir l'ensemble du personnel, relpnapat les otijebcfs psroivuius à trearvs cette négociation et présentant de manière cailre et pédagogique les dpniossoitis adoptées. Cette cmintooamcuin est également assurée vres le plbiuc par le stie ietnrt de l'OPMQ (1) des isdrtuines pétrolières, asini que par la patcratoiiipn éventuelle de l'UFIP à des fomurs appropriés, de manière à mtroner l'ouverture des métiers de la bcnarhe aux pnsnores en stuiotan de handicap.

e) Aifn de pivuoor exerecr pneinlmeet luer rôle dnas la msie en ?uvre des présentes dispositions, les ientascns représentatives du psoneenrl dnpeoisit aeneuillmnt des sesiatatqus et/ou ionanoimfrts définies par les alerctis 1020 et 1021.

(1) OPMQ : orieavotsrbe pcetrsipof des métiers et des qnfiiiulacoas ; le stie Ietnert de l'OPMQ est onebtu par le lein www.metiersdupetrole.com.

Article 1006 - Egalité de traitement. – Discrimination et harcèlement

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Le pseonrenl en siuoiattn de haadncip bénéfici de l'égalité de

tearenimtt que l'employeur diot rpeteescr vis-à-vis de l'ensemble des salariés, lros du remunceetrt plus pnaednt le déroulement de la carrière.

b) Le prnseonel en saitouitn de hdcianap bénéficie, au trite de la lttue contre la daiorinmcitien et le harcèlement, des dpotissinijs des aetrcils 903 et 904 de la CNICP (1).

c) L'employeur s'assure que la hiérarchie juoe pnienmeelt son rôle dnas la msie en ?uvre eftceivfe des dntsijsiops du présent titre.

(1) CCNIP : *ctvooneinn cceviotlle nnailoate de l'industrie pétrolière.*

Titre III Recrutement et emploi

Article 1007 - Recrutement et emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Le recmuertent couttsine une psahé déterminante puor ltetur cornte les daisirinoinmtcs et iasrteur ou renfeocr l'égalité professionnelle. L'égalité de treemintat entre tuoets les crduaiaetdms lros du pcsuseors de rmrtcuneet est dnoc un élément eetnesil de la pltoouiqje d'égalité pslofsienernloe (1).

b) Puor cuaqhe ersitenrpe ou établissement smouis à l'OETH (2), l'employeur fxie un oitbjeef trennial de tuax d'emploi des tararuevills handicapés, déterminé seoln les mêmes définitions que l'OETH. Cet ojebtctif se décompose en duex sous-objectifs : l'emploi de salariés bénéficiaires et le rources à des caottnrs avec le sctueer protégé (EA, CDTD, EAST (3)).

c) L'employeur irnfmoe les iacennsts représentatives du personnel, solen luer chmap de compétences, de cet obejctif tinaenrl ; ces itcnseas en débattent et fomelrunt lerus psotiprnois et cinemoetras dnas le crade d'un dlgaioie avec l'employeur ; l'employeur eutfcefe un siuvi annuel de cet ojeitcbf dvenat ces mêmes instances.

d) Toutefois, lorsqu'un aocrd cceoitllf d'entreprise ou d'établissement est en veuigur sur l'emploi des pnosrenes en suaioitn de hcniaadp et que cet acocrd fxie des obitfcjes rfiltaes aux tauilvlarres handicapés, les dsotsniopiis des duex alinéas précédents ne s'appliquent pas.

e) Aifn de fsareiovr le rtrcreeeunt de pnerenoss en staitioun de handicap, il est recommandé à l'employeur de pedrre nmntmeaot cotanct avec le réseau des asiticonasos et onemsgiras de pcnmeleat de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur cmnouiuqme à ces aaoisotnscs et oasiemrngs la liste et la dpeosiirctn des peosts à priuvoor dnas l'entreprise asini que les ofers d'emploi qu'il émet.

f) Lros du recrutement, l'employeur examine, à qltiinafouças et expérience pnseilosneoelrfs égales, les ctunadreaais de pseronnes en sitiouan de haancidp :

? en considérant que tuot psote est siubeptlscce d'être occupé par une poersnne en suatioitn de hnaicadp dès lros que le médecin du tairvl reconnaît son aputtide à ce psote ;

? en pnearnt en compte, puor les potess de tiarval concernés, les possibilités d'adaptation et d'aménagement à des psrnoenes en sautoitn de handicap, en foctoinn de la nrtae et du degré de luer hacaidnp ;

? enfin, en ennmaixat les possibilités d'actions de forimaton des pnenosers en staioiutn de hcinaadp vnasit à luer ptretemre d'occuper les postes de tvairal concernés.

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

(2) OTEH : *oialtbogin d'emploi des taiuvrlaelrs handicapés, mutilés de grruee et assimilés (cf. cdoe du travail, art. L. 5212-1 et suivants).*

(3) EA, *einrtpesers adaptées ; CDTD, crtnees de doittisubrin de triaval à dmioicile ; ESAT, établissements ou seecvris d'aide par le travail.*

Article 1008 - Descriptions de poste et offres d'emploi

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les offers d'emploi, à usgae externe, et les dpnitiocsr de ptose ou de fonctioin, à uasge interne, présentent obetjmcvneit les caractéristiques du poste et les qiicaounlafits et expériences requises.

b) Ces offers d'emploi et ces drotnipecciss de poste ou de fctoonin

snot non dscnatrriiennms ; eels snot conçues et rédigées de tllee manière que les emplois, ptesos et ficotnns concernés sneiott atratctfjs puor le preosnel en stiutaion de handicap.

Article 1009 - Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) L'employeur eaggne l'ensemble des myoens viasnt à aeusrsr le renlessmecat de tuot salarié de l'entreprise qui sieart déclaré ipnate à son potse par le médecin du taavril du fiat de sa siuiaottn de handicap.

b) L'employeur artoppe une attitenon particulière au cas où la suattiion d'inaptitude résulte d'un adccenit du tairavl ou d'une mdilaee pifnrelsoonelse reconnue.

c) Le rnseclsameet recherché se siute en priorité sur un potse adapté aux qnifuiacltoias du salarié et situé dnas le même établissement.

d) Dnas cttee recherche, l'employeur étudie :

? les possibilités d'actions de formation, nnmmeatot sur prstioopion du médecin du travail, peetrmantt au salarié de tiner un aurt psote de l'entreprise ;

? les possibilités d'adaptation et d'aménagement des potses de taavril de l'entreprise ; dnas ce cdare l'employeur, sur deamnde du salarié et en lsoaiin avec le médecin du travail, exmanie la possibilité de mrtee en ?uvre le télétravail ; l'employeur rpecsete aolrs les dopinsisotis de l'ANI (1) du 9 jiletut 2005 raelitf au télétravail : notamment, aifn d'éviter l'isolement du salarié et la perte du lein soiacl avec l'entreprise, l'employeur écarte si pslsobie le reurocs peamnrent au télétravail et mieninatt la possibilité puor le salarié d'exercer périodiquement son activité preoinolslsenf dnas les locaux de l'entreprise.

e) Les iittnousints représentatives du personnel, sloen luer camhp de compétences et dnas le rpsect des dssopinotiis légales en vigueur, snot informées des soiatunts de télétravail ansii créées.

f) Tuot salarié déclaré ianpte à son poste du fiat de sa soutuatiin de hncdiaap par le médecin du tairval et dnoc l'employeur ne puet auresr le raseneselmtct au sien de l'entreprise peut, dnas le mios de l'avis d'inaptitude, faire la ddeamne écrite à son empyoluer de cmqonuuveir son prfiol à l'UFIP qui le dffrusea à l'ensemble des erpiesrnets adhérentes ; la ltrte de lmceecniient ne purroa être envoyée qu'un mios après ctete d'fisoufin par l'UFIP ; dnas le cas où le salarié est licencié, la durée de préavis prévue par la présente civootenn cotcevlle est doublée.

(1) ANI : *accrod noiaatnl interprofessionnel.*

Article 1010 - Recours au secteur protégé : entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Aifn d'apporter sa cotubnioritn à l'effort naitanol en fauevr de l'emploi des peonsners en staiioitn de handicap, l'employeur eaxmnie la possibilité d'une part, de cofeinr au scueter protégé des corattns de fetuorurnis de bnies et/ou de pttaoiensrs de services, d'autre part, d'avoir roceus à la msie à dstipsioion de tvleliauarrs handicapés au sien de son eripstrnee par les orgsmaeins du scueter protégé.

b) A cttee fin, l'employeur se tenit informé des onegsrmas du seuectr protégé auxqles il puet avior recours, et puls particulièrement de cuex situés à proximité géographique de son établissement, ansii que de la nrtrae et de la gmame de leurs prestations.

c) A ctete fin également, l'employeur silibneisse les siceevrs des aahctcs de l'entreprise à la possibilité de rreociur aux oireanmgss du sceeutr protégé lqusore ces dreenirs snot en mesrue de frounir les bines et srveices recherchés par l'entreprise.

d) L'employeur iroronpce le volmue d'emploi qu'il prévoit de ciofenr au seuectr protégé dnas l'objectif tnaerinl de tuax d'emploi des talurlvairrs handicapés visé à l'article 1007 b.

e) L'employeur cuuqminmoe anlneenmult aux ienatncss représentatives du personnel, sloen luer champ de compétences, la lstie des orinegmsas du steuecr protégé axuuqels il a rreucos dnas le cdare du présent article.

Titre IV Insertion professionnelle et formation professionnelle

Article 1011 - Insertion professionnelle des salariés en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

- 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, 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 solliciter 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 poste spécifiquement consacré à la formation au poste de travail ;
 - ? un plan 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 réalisation de certaines tâches jugées difficiles par le handicapé 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 avantages de formation et/ou de suivi personnalisé 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.

Article 1012 - Formation professionnelle des salariés en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

- 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 et de celles proposées à l'ensemble des autres salariés.
- b) L'employeur fait appel à des représentants du personnel des salariés et/ou des représentants du personnel pour évaluer les actions prises en application du présent article, sous réserve de pouvoir recueillir l'anonymat des personnes concernées.

Article 1013 - Insertion des personnes en situation de handicap par la formation professionnelle : accueil des stagiaires et des alternants

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

- 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) À 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 à l'alternant concerné un travail correspondant à une formation appropriée (de type APEFIPH (1), par exemple).
- c) Le recours aux stages et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) s'effectue sur des bases volontaires à celles décrites à l'article 1007 f.
- d) L'employeur favorise l'insertion et l'accompagnement des personnes représentatives du personnel des salariés et/ou des représentants du personnel d'évaluer les actions prises en application du présent article, sous réserve de pouvoir recueillir l'anonymat des

personnes concernées.

e) L'employeur favorise l'accueil de la personne en situation de handicap dans les entreprises assurant la formation professionnelle en situation de handicap ; l'employeur sollicite sur ce sujet les représentants des instances représentatives du personnel ; il procède à la constitution du comité d'entreprise prévu en la matière par le code du travail (2).

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

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

Titre V Conditions de travail et d'emploi des personnes en situation de handicap

Article 1014 - Accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

- 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 remplacement des postes de travail dans de nouveaux locaux.
- c) Si l'entreprise met à disposition du personnel des équipements 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 FFDH (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 modification imminente de ces postes.
- f) Lors de la mise en place des présentes dispositions, il est recommandé à l'employeur qui n'y a déjà pas procédé de déléguer à un agent 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 peut être effectué sous couvert de l'AGEFIPH ou de l'ANACT (3). Il est recommandé à l'employeur de recueillir cet audit en cas d'évolution imminente 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) FFDH : fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

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

Article 1015 - Aménagement des horaires de travail : travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

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.

Article 1016 - Aménagement des horaires de travail : aidants familiaux des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Sur la base des propositions et/ou des recommandations médicales, ainsi que des éventuels avis émis par les services

sauioxc iertenns et/ou eexterns à l'entreprise, l'employeur emaxine les aménagements paouvnt être apportés à l'horaire de taarivl d'un salarié aanyt un lein de parenté aevc une psonnee rennuoce handicapée (grands-parents, père, mère, enfant, petit-enfant, frère, s?ur, conjoint, priirtaene d'un Pcas ou concubin) et lui ptoant ainsasctse dnas sa vie quotidienne, aifn de pnrrdee en cmopte les cinattroens liées à cet accompagnement.

Article 1017 - Aide au transport
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Lorsqu'un tivaaelurlr handicapé se trovue dnas l'impossibilité d'utiliser les trtnasoprs en commun du fiat de son handicap, il est recommandé à l'employeur :

? de mettre en ?uvre, au bénéfice du talrevliaur handicapé, un barème d'indemnités kilométriques fliancitat l'utilisation du véhicule pnoreensl ;
? d'examiner la possibilité de cutonbierr aux dépenses d'aménagement du véhicule poenrsenl rsueeiqs par la sittiaoun de hdiacanp du salarié ;
? d'examiner la possibilité, au bénéfice du taiverllaur handicapé, d'un dspisitiof d'aide au fnncniaemet de son peirms de conduire.
b) Si l'usage du véhicule poenrsenl n'est pas adapté au cas du tivlraaeurlr handicapé, il est recommandé à l'employeur d'apporter son anicstasse dnas la rehrchece d'un mdoe de tpsarnrot domicile-lieu de travail.

Article 1018 - Aide au logement
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Il est recommandé à l'employeur d'accompagner le tavraelulir handicapé dnas ses démarches d'accès aux adeis au lmoegent qui exesnitt dnas l'entreprise ou l'établissement.
b) L'employeur eaxmine la possibilité de cbeuioinrt aux dépenses d'aménagement de la résidence pailcpirne rieeqsus par la saoiittun de hanciadp du salarié, ansii que de cbrnieutor aux dépenses ptaemtrnt le rncnmoappeert du dimcloie du talelvuriar handicapé et de son leiu de travail.

Article 1019 - Démarches administratives
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

L'employeur fiacilte les démarches advtisatrienmis (1) rduenes nécessaires par la sutiitoan de tlaireiuavr handicapé en fnussoranit au salarié concerné l'aide des srceeivs de l'entreprise (DRH, scverie de santé au travail, svcree social?), anisi qu'en lui arancodt à ctete fin des aménagements plnueocts d'horaire.

(1) A trite d'exemple, il puet s'agir de démarches ariiintmsedtavs auprès des omagnesirs reevnlt de la sécurité sociale, ou auprès de la ciisosmmon des droits et de l'autonomie des peoresnns handicapées (CDAPH).

Titre VI Dispositions de suivi et de mise en œuvre de l'accord

Article 1020 - Information des instances représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Au neivau de l'entreprise et/ou de l'établissement, l'employeur fuioirnt aeeunllnmet aux innsatecs représentatives du personnel, selon luer cahmp de compétences, des stitsuqteaais et/ou itamoornnfis pemranttet d'évaluer la msie en ?uvre des dotpnoisiis du présent cratphie de la coninotven collective, nenmatomt :

? l'information, la sebanioiistisn et la fraiotmon des salariés (cf. art. 1005) ;
? la pquillote de remeeurntct au rraegd des ofbcetijs et oanligtbois d'emploi des teaavulrilrs handicapés au sien de l'entreprise (cf. art. 1007) ;
? le rcreous par l'employeur aux onmagsiers du setcuer protégé

(cf. art. 1010) ;
? la foritmoan pnooisneelsfrle des salariés handicapés (cf. art. 1012) ;
? l'accueil des saeirtagis et arltantnes handicapés (cf. art. 1013).

Article 1021 - Information de la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières)
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

Au neivau de la branche, l'UFIP foinrut annmuneellet à la CNPE des siqtatetisus consolidées de brnahce ptnroat sur les thèmes saunivts :

? monyes mis en ?uvre par les elrpyuoems de la banrche puor répondre à l'obligation d'emploi des truvrealilas handicapés, nonetmamt ;
? eolpmi dircet de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, analysé par tpye de cnartot de travail, par sxee et par catégorie pilenrsoolefnse ;
? ctttrnoas de frueroeniuts de bnies et/ou de ptantreisos de secievrns aevc le setcuer protégé (entreprises adaptées, ctrnees de disbtriotiun de tiavarl à domicile, établissements ou seviercs d'aide par le travail) ;
? aceicul de seitgarais en siatoutin de hcdanaip ;
? obctijefs tinerunax de tuax d'emploi des teaaliruvrls handicapés visés à l'article 1007 b.

Titre VII Formalités et date de prise d'effet. – Communication de l'accord

Article 1022 - Procédures d'opposition et de demande d'extension
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Conformément aux dtnosiiopsis du cdoe du travail, le présent acrcod srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des oonnargisais slneaiydcx représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui drvea être effectuée par letrte recommandée aevc aivs de réception adressée aux fédérations ou otrinanagisos snccelydais anayt participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.
b) Conformément aux doioostiinsps du cdoe du travail, le ttexe du présent aocrcd srea déposé par l'UFIP auprès des scribes du mtirsine chargé du tvaaril et au secrétariat-greffe du conesil de prud'hommes de Paris.
c) Les pirtaes senaaitigrs denderaomnt au miirtntse chargé du taravil de rendre oegiriobltas les dsinispoitos du présent accord, conformément aux doiptisnoiss du cdoe du travail.

Article 1023 - Normativité et date de prise d'effet
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les piraets sigeaanitrns cinenvnnoet qu'il ne prroua être dérogé aux onoiilgbats du présent aocrcd par aocrcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce drneeir est puls favorable.
b) Le présent acorcd etnerra en viuguer le ledmenain de la pioactlbn de l'arrêté d'extension.

Article 1024 - Communication de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Les periats snigaaietrs considèrent que le présent aocrcd coubtirne de manière imantrtope à l'égalité plnslosfineeore dnas les ensrireetps de la branche.
b) Les eeolyurpms arsuronnet la disfuofin de l'accord à l'ensemble du pnensreol de la branche.

Article - Titre VIII Codification

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2011

a) Le présent trite a puor obejt de codeifir les dsiointiosps des

présentes dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP).

b) Il est créé dans la CICNP un chapitre X, intitulé « Intégration des professionnels et emploi des personnes en situation de handicap », dont les dispositions concernent le contenu des articles 1001

Accord du 19 septembre 2011 relatif à la pénibilité et au stress au travail

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIP,
Syndicats signataires	La fédération CGT-FO ; La CTME CTFC ; La FINC CGT ; La FCE CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2011 (BO n°2011-45)

Article 1101 - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Les parties signataires, à travers la conclusion d'une négociation de branche sur le thème de la pénibilité, ont reconnu la pénibilité de certaines activités professionnelles au sein des secteurs pétroliers ; elles ont voulu améliorer 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 périmètre 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 classer l'individu par rapport au stress.

c) En effet, pour que l'activité professionnelle s'accomplisse en toute sérénité et puisse constituer une source d'épanouissement personnelle 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 de sa vie professionnelle et sa vie privée.

d) Les parties signataires sont animées par la volonté que cette démarche soit une démarche dynamique et concertée pour assurer des effets bénéficiaires à long terme dans le secteur de l'industrie pétrolière pour les salariés en même temps qu'elle contribue au 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 cadre de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, dite loi Fillon, portant réforme des retraites, visant à une négociation au niveau interprofessionnel plus 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 sécurité et la réparation des risques professionnels, notamment dans son titre Ier « Organisation pour une prévention des risques professionnels », ces deux derniers accords forment 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 partenaires extérieurs.

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, mentionner l'impact

à 1024 des présentes, précédé de la mention suivante :

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

caractéristique particulière des risques psychosociaux liés au travail en leur cas, notamment un volet spécifique de la négociation ; les parties signataires ont également souhaité que le stress, désormais identifié comme un 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 cadre 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 aspects 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 âge de la vie, dans le cadre 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.

Article 1102 - Introduction

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Le présent accord collectif de branche définit les obligations 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 cadre de référence afin que chaque employeur :

1. Preuve ou mette en œuvre, avec les moyens nécessaires, une politique de prévention de la pénibilité et du stress au travail pour ses salariés, ainsi que pour l'ensemble des personnes qui opèrent dans ses établissements, en tenant en compte les spécificités des postes de travail ;

2. Prendre en compte et compenser 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, intervenant 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 personnes travaillant dans ses établissements, en incluant le personnel intérimaire et le personnel des entreprises sous-traitantes ; cette démarche de prévention de la pénibilité et du stress au travail doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail, des conditions de travail et des technologies mises en œuvre.

Titre Ier Pénibilité et stress au travail : reconnaissance et définition caractéristiques

et conséquences pour le salarié

Article 1103 - Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

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, sont 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, norme journalière élevée d'heures de conduite automobile, présence dans des travaux en hauteur en l'absence d'ascenseur?

Article 1104 - Reconnaissance et définition du stress au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Le stress au travail est 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 contraintes de travail ou de contraintes liées à l'organisation du travail.

c) Le stress au travail a pour 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 » signifie le constat des faits, et non que le stress survient sa source dans la perception des faits, et non que le stress survient sa source dans la perception des faits, et non que le stress survient sa source dans la perception des faits, et non que le stress survient sa source dans la perception des faits.

Article 1105 - Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en connaître les 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 méthodes et/ou équipements de protection personnelle 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 accroître 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 se manifester de manière différée ; en tout état de cause, pour la pénibilité

commune pour les salariés au travail, c'est la pénibilité (ou encore le « ressenti ») du salarié, immédiate ou différée, qui forment la mesure du phénomène ou qui peuvent être attribuées à la source ; cette pénibilité (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, pris isolément, n'est reconnu pénible ou stressant ;

f) La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent être de nature réversible, qui entraînent des effets correctibles. La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent également provenir des dégâts des substances ou même irréversibles sur la santé du salarié, par une usure prématurée de l'organisme, et nécessitent alors des mesures de prévention 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 signifie pas une détermination de la pénibilité ou du stress des salariés mais s'appuie sur un fait biologique avéré ; il s'agit de constater 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 détermination de la pénibilité ou du stress mais du constat d'un fait médicalement avéré.

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

Titre II Pénibilité et stress au travail : facteurs et causes

Article 1106 - Principe général

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

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

Article 1107 - Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

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 postures forcées des manutentions ;

c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2° Au titre de l'environnement physique agissant :

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 humide 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 contraintes rythmiques 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.

Article 1108 - Facteurs et causes du stress lié au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) A l'instar des autres risques professionnels pour la santé au travail, le stress a pour objet, de la part de l'employeur, d'une démarche d'identification et d'évaluation, cette dernière pouvant être qualitative et/ou quantitative.

b) Totue souitatin de sretss lié au tavrail diot farie l'objet d'une asalyne des causes.

c) Une sauuitotn de srstes lié au tiavarl puet être identifiée par l'employeur, le médecin du travail, le svrciee de santé au travail, l'intervenant en prévention des rusiqes professionnels, l'encadrement du salarié, les représentants du ponsenrl ou le salarié lui-même.

d) Les cuases du ssters lié au tavrail penevnt nmotnmeat ? snas que cette ltise siot ethxusavie ? reelevr des catégories saeiuvtns :
1. La tâche, par sa nurtae même (monotone ou répétitive?) ou du fiat de ses caractéristiques qiuviaetaalts ou qtauentiitvas (pression d'une cndacee ou d'une échéance à respecter, nevaiu élevé de précision requis, ittiuodrconn d'une nvuelole technologie?) ;

2. L'organisation du triaval : aebcnse de planification, vomule de la carghe de trviaal rapporté à l'effectif, imprécision des missions, eneexgics contradictoires, anebsce d'autonomie, cnemengaths fréquents d'organisation du travail? ;

3. Les ritnlaoes de taiarvl : manuqe de sueiton de la hiérarchie ; ronilteas cuelfntieolcls aevc les collègues, clients, fournisseurs, sous-traitants? ; imlneoset phuqyise ou relationnel, harcèlement? ;

4. L'environnement psqyuihe : bruit, chaleur, etffceif torp irmnotapt par roapprt à la spfeuirce ou à la crnfouitoaign des locaux? ;

5. L'environnement socio-économique de l'entreprise : compétitivité du secteur, restructuration, fisoun ou ciesosn de caerietns activités, ftrerumee de sites, ieituctdrens sur les perspectives?

e) Les parteis satngarieis suniehoatt qu'une atttoeinn particulière siot apportée aux mfcoitioidans du pstoe de travail, et naonetmmt à l'organisation du tvraail en baueru overut ; ainsi, puls précisément, anavt la msie en pclae d'un bureau ouvert, le CHSCT, dnas le cadre de ses prérogatives légales, proura codunire une réflexion sur les cidniotons de tarvail des salariés qui y snot affectés, aifn que l'employeur arrête les aoncits à mterte en ?uvre ? asnii que les moyens appropriés codntoaprses ? puor prévenir le stsres au tariavl siebctupse d'affecter les salariés concernés.

f) Cette ayilasne des fcreatus de steers rencontrés par un salarié sur son leiu de tiavarl diot prednre en cotmpe les éléments sitanvus :

1. Cuhacn réagit de manière différente à des sutntaiios simiileras (1) ;

2. Toute mfioeatsniatn de srests au tvarail ne diot pas être considérée par définition comme stress lié au travail.

(1) Cf. *netos de bas de pgae 2 et 3.*

Article 1109 - Indicateurs du stress lié au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Pmari les inertiaucds pnietlotes de stress, scliptubeess de cinutstoer aanutt de suiagnx ou de selius d'alerte, pnevut être mentionnés ? snas que cette liste siot exhaustive, lsouqre cnteairs de ces phénomènes aasnepiaspt ou s'amplifient dnas un seetur donné de l'établissement ou de l'entreprise :

1. Un naveiu élevé d'absentéisme ;

2. Un tuax de démissions élevé du presonenl ;

3. Une agemutaiontn ntlboae du tuax de puerqse aidcnetcs ou d'accidents ;

4. Une aoniamgtuetn naolbte du nombre des vstieis spontanées au svrceie de santé au taavrl ;

5. Des tnensios ou ctonfils ietlonpesennrrs répétés ;

6. Des pasasegs à l'acte veoiltns cornte soi-même, ctnroe aaurti ou crotne le matériel?

b) L'employeur s'assure que les inceasnts représentatives du personnel, sleon luer cahmp de compétences, dnessopit amnelnueentlt des iioronmftans codornnpaersrt à ces différents indicateurs, selon des modalités définies au nveiau de l'entreprise ou de l'établissement (1).

(1) *La fnruuroite de ces iiotrmnafons puet noenmmatt s'effectuer par le rpoaprt aunenl d'activité du médecin du taaivrl (cf. cdoe du travail, art. D. 4624-42 et suivants) et/ou par le blian social.*

Article 1110 - Combinaison des facteurs de pénibilité et/ou de stress, ou copénibilité au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) La pénibilité et/ou le srtes au trviaal penevut résulter d'un suel

facteur, mias ils pveunet également résulter de l'action combinée de psiuleurs fcetaurs dnot aucun, assingat isolément, n'est roenncu pénible ou stressant. Il s'agit arols d'une stouitian dtie de copénibilité.

b) Dnas une souiattin de ce type, les fctarues en csuae puneevt aueojtr lrues efftes les uns aux artues et entraîner des conséquences aggravées puor le salarié.

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

Article 1111 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

L'employeur se cnoofrme aux obtonailigs peirstercs par le cdoe du tarival en matière de santé et de sécurité au travail, tuot en s'efforçant d'atteindre des octfbeijs puls ambitieux. Orute des aoncics de prévention, il réalise des aincots d'information et de faoimotr et il met en palce une oaoaioirgsntn et des myoens adaptés (1).

(1) Cf. *cdoe du travail, arclite L. 4121-1.*

Article 1112 - Démarche de prévention de la pénibilité au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) La démarche de prévention fcae à une suiatotn de pénibilité au tarival puet se décomposer en différentes étapes :

1. Itdfeienr les faetrucs de pénibilité rencontrés, que ces faetrucs soinet liés à la ntaure du travail, à l'organisation du tavrail ou à l'environnement du psote de taiarvl ;

2. Elaevur les conséquences de ces farctues de pénibilité sur la santé ;

3. Définir des dosionsitips de prévention et de poectiotrn vinsat à éliminer les fueatrcs de pénibilité :

i) En remplaçant pironaitrireemt ce qui est pénible par ce qui est mnois pénible ;

ii) En privilégiant les meurses à caractère cclilotef et celes situées le puls en aonmt poissble du fueatr de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le puls près psibolse de sa source ; ces mrseues cnnnpmeoert neommantt l'aménagement du pstoe de travail, l'amélioration des coonitndis de tiaavrl et/ou de l'organisation du travail, ainsi que la fitmooarn des salariés et de l'encadrement ;

iii) En recherchant, puor chauqe aciotn de prévention, l'adaptation du potse de trviaal au salarié, à prtair de la pcreeptoin (ou « reesntsi ») du salarié sur la pénibilité de son pose ;

iv) En rneaepstct les nomres légales et réglementaires en vuieugr en matière d'ergonomie du poste du taiarvl (1) ;

v) En pnnraet tetous dinoitsopts puor que l'effectif pertmee de firae fcae à la chgrae de tvraail ;

4. Redrrrpene à ivlaltntrees réguliers la démarche ci-dessus, puor évaluer les cnhnmaegtes seunrvus au reagrd de la sotuiain de pénibilité et vérifier que la prévention des faetrucs de pénibilité garde son efficacité initiale.

b) Le CCHST et, le cas échéant, les aetrus iioستuntnis représentatives du personnel, snot informés des aocins de prévention cdutenois en acipoilptan du présent article, solen des modalités définies au niaveu de l'entreprise ou de l'établissement (2).

(1) Cf. *notamment, à trite d'exemple, les nromes raliteevs à l'implantation des bureaux ouverts.*

(2) *La fnruoutrie de ces ioatifonnrms puet naemntomt s'effectuer par le rrpaopt aunenl au CHCST (cf. cdoe du travail, art. L. 4612-16, 1°) et/ou par le prmmraoge aneunl de prévention des rieursqs pnioerfsoness et d'amélioration des cntntooiids de tavrail (cf. cdoe du travail, art. L. 4612-16, 2°).*

Article 1113 - Démarche de prévention du stress lié au travail

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) A l'instar des artues freutcas seblicuetpss d'altérer la santé des salariés, le ssrets lié au travail, une fios identifié et évalué, diot

farie 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 satisfaction et la formation du personnel de proximité ;

? 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 satisfaisante ;

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 mesurées en faveur par l'employeur.

c) Le CSHCT 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 (1).

(1) Cf. note de bas de page relative à l'article 1112 b.

Article 1114 - Organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Parmi les mesures 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 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 mesure où l'employeur a connaissance, l'employeur prend une attention particulière aux situations d'évolution rapide de la charge de travail ;

2. L'employeur ne perd pas en compte le « présentisme » (1), ne doit pas 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 travail en jours ;

4. Le cumul 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 pratiques recommandées, hors de la mesure en place d'un système d'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 favoriser pour chaque salarié, à minima, l'équivalent de 5 semaines de repos par an, tous types de jours de repos conventionnels (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 réglementaires 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 convenant le mieux 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 personnelle du salarié, dans son ensemble qui ne doit pas être affectée par la vie professionnelle 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 partie de l'activité s'exerce au travers de déplacements au moyen d'un véhicule) bénéficie de règles d'entreprise fixant la durée maximale quotidienne parcourue, la durée maximale quotidienne de conduite et les critères multiples de confort (2) et de sécurité du véhicule utilisé ; le CSHCT et, le cas échéant, les autres

institutions représentatives du personnel, sont informés de ces règles.

10. Le personnel dit « itinérant » défini à l'article précédent, ainsi que le personnel dont une partie 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 congé sursis sur un poste sédentaire.

c) L'employeur s'engage à la mise en 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 en compte la durée moyenne quotidienne parcourue.

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

Article 1115 - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Les mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress ont pour objectif de préserver la santé physique et la santé mentale du salarié et de sa carrière.

b) Les mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail sont définies au présent article et ont pour objectif de préserver la santé physique et la santé mentale du salarié et de sa carrière.

c) Ces mesures peuvent toutefois, dans le cadre de certaines activités pénibles et/ou très exigeantes et pour certains salariés, ne pas suffire à protéger le salarié dans son âge, du fait des conséquences physiologiques du vieillissement sur son organisme.

d) Le présent titre, en prenant en compte l'âge du salarié, prend en compte des mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail.

Article 1116 - Pénibilité, stress au travail et gestion des âges :
emploi des seniors ou salariés âgés
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Au cours de l'entretien professionnel qui suit le 45^e 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 très exigeantes 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 toute occasion, de déclencher un nouveau 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 le 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, CSHCT?) ;

2. Aménagement des horaires de travail du salarié, notamment par recours au travail partiel ; ce passage au temps partiel pourra s'effectuer sur demande du salarié et avec l'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 demande du salarié s'effectue dans les 2 années précédant la date à laquelle le salarié pourra éventuellement bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur examinera la possibilité de maintenir les cotisations cotisées pendant la durée de la retraite ;

3. Réorientation du salarié vers des tâches ou postes de travail exerçant des compétences moins exigeantes sur le plan physique et/ou sur le plan mental, en veillant toutefois à ce que cette nouvelle affectation du salarié ne constitue pas un dévalorisant ;

4. Attribution du salarié à des missions de tutorat, afin de mettre à profit son expérience dans le cadre de la formation des

soiravs et des compétences ; ctete atteicofafn s'opère snot sur deanmde du salarié et aevc acocrd de l'employeur, snot sur ppiootoirsn de l'employeur et aevc aroccd du salarié ; cttee afofttican diot nteanommt répondre aux cdnntoiois cutluieamvs sieauvnts :

- i) L'employeur aadpte en conséquence la cghare de tiavral qui retse dévolue au salarié en dohers de ses missnois de taurtot ;
- ii) Le salarié puet se vior preoospr des acotnis de frtaomoin à la foncoitn tuarolte ;
- iii) Les msioinss de ttruoat aoiclcmeprs par le salarié snot pris en compte lros des etirnteens d'évaluation de la performance.

(1) *Etnetrien prévu par l'accord notanal inneoefsripsntreol du 5 décembre 2003 ritaelf à l'accès des salariés à la fmatioorn tuot au lnog de la vie pisfseelonelrne et par son anvenat n°1 du 20 jullelt 2005.*

(2) *Eeitrrntes prévus, tuos les 5 ans à pratir de l'entretien précité, par l'accord naotainl ifornrpesnetsineol du 13 ootbrce 2005 rtaielf à l'emploi des seniors.*

Article 1117 - Mesures de compensation relatives au travail posté
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

L'article 712 de la cvnonitoen cictlvleoe naolnatie de l'industrie du pétrole est modifié cmmeo siut :

« a) La cssitaeon anticipée d'activité oejbt du présent arlcite est un dpsitiosf coanpsnemt la pénibilité du taravil posté sur la durée. En ce sens, elle diot être exercée en anomt de la dtae à lulaeqle les cntoinidos d'âge et de teetrsmis reiqus snot au puls tôt réunies pour ldieiqur à tuax pieln la ratterie de bsae de la sécurité sociale.

b) Les tevriaalruls postés visés aux prehgraaaps 701 b, 701 c et 701 d, alinéas 1 et 2, de la cintnooevn ccilevotle natlinoae de l'industrie du pétrole pvneut bénéficier sur luer demdane de dsiitoinopss particulières pour la ctesiosan anticipée d'activité proslifnlnsoeene en foicotnn du tepms passé en secivre posté dnas l'entreprise.

c) Puor les salariés employés suos le régime posté 3 x 8 ctnoniu visé au praarpahge 701 b, le nobmre de mios d'anticipation aicqs par rparot à la dtae de lioitqadun de la psieonn de vlelesisie à tuax pelin au snes du cdoe de la sécurité saolice est de 1,25 mios par année de scieve posté.

d) Puor les salariés employés suos le régime posté 3 x 8 ctninou visé au paghrpaare 701 b et jtnsfiuiat d'une durée de secivre au mnois égale à 30 ans révolus et inférieure à 36 ans suos ce même régime posté, le nobmre de mios d'anticipation aicqs par rporpat à la dtae de ldqtuiiaon de la psieonn de vlieisesle à tuax plien au snes du cdoe de la sécurité scaioe est porté à 1,75 mios par année de screvie posté supplémentaire effectuée au-delà de la 30e.

e) Puor les salariés employés suos les régimes postés 3 x 8 dncisotnu ou 2 x 8 cnotinu rentmicpeesvet visés au pahgaprare 701 c et au paarhrapge 701 d, alinéa 1, le nbmroe de mios d'anticipation aicqs par rpaorpt à la dtae de lidiquatoin de la pñison de vslliseee à tuax pelin au snes du cdoe de la sécurité socilae est de 0,8 mios par année de seivre posté.

f) Puor les salariés employés suos le régime posté 2 x 8 doncsniitu visé au pghapraare 701 d, alinéa 2, le nrbmoe de mios d'anticipation aicqs par rpraopt à la dtae de luoidiitqan de la pnosien de vllieesse à tuax pelin au snes du cdoe de la sécurité soaicle est d'un tires de mios par année de scivere posté.

g) Puor les salariés asncampscolt danrut luer carrière dnas l'entreprise des périodes de taravil posté selon duex ou puls des différents régimes postés décrits aux trois alinéas précédents, les diotrs aqcis panndet ces différentes périodes de tvairal posté se cumulent, suos réserve que sieont vérifiées ttoues les doioiptnssis du présent article, ntaenomt celle faxint à 10 mios la durée miinmlae de csasoeitn anticipée d'activité (1).

h) Les dotirs à cisaosetn anticipée d'activité aqcus au trtie du présent aclitre pevunet être exercés par un salarié qui n'est puls en régime de taiavrl posté, suos la ctonoiidn epsxsree que letsdis ditors aneit été aqcis danrut sa carrière passée dnas l'entreprise où il dndaeme à les exercer.

i) En tuot état de cause, la durée miaminle de cstioaesn anticipée d'activité est fixée à 10 mois, ce qui coresonrpd à une période d'acquisition de :

- ? 8 ans puor les postés 3 x 8 ctnoniu ;
- ? 12 ans et 6 mios puor les postés 3 x 8 dtnosiincu et 2 x 8 cniotiu ;
- ? 30 ans puor les postés 2 x 8 discontinu.

j) La période d'acquisition de mios d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui copeosnrdd à une durée d'anticipation de :

- ? 4 ans puor les postés 3 x 8 continiu ;
- ? 2 ans et 4,8 mios puor les postés 3 x 8 dnointiscu et 2 x 8 cinotnu ;
- ? 12 mios puor les postés 2 x 8 discontinu.

k) Dnas le cas où un salarié talalnairvt en régime posté dendmae un ctnnegheamt de son régime de tvraail du fiat de la pénibilité psiuhyqe costasinre qu'il reesnst à erxeecr son eolmpi posté, et/ou dnas le cas où le médecin du tiaravl fourlme à l'égard de ce salarié une ronecmndiatamon en ce même sens, l'employeur eanxime la possibilité de poorepsr au salarié une évolution de carrière trmiorepae ou définitive vres un elpomi non posté, dnas la msreue où les qluofntaiiics de l'intéressé et l'organisation du tvaaail de l'entreprise le permettent. L'employeur pporose au salarié les aotncis de fatrmoin éventuellement nécessaires à l'évolution de carrière envisagée et il veille à ce que le poste proposé ne crmtoope pas un aecpst dévalorisant.

l) Les modalités d'application des dsisotiniops du présent aitlcrc snot fixées au naiveu de l'entreprise.

m) Le taealbu ci-dessous récapitule les drtois à caosisetn anticipée d'activité aqcus dnas les différents régimes postés au sien de la même entreprise, suos réserve que snoiet vérifiées tuotes les dipiosnotsis du présent article, namtmoent celle fnaixt à 10 mios la durée maiinlme de ciatsseon anticipée d'activité :

Régime posté	Acquisition de droit à cssatioen anticipée d'activité (en mios d'anticipation par année de traavil en quart) (*)
3 x 8 continu, pnanedt les 30 premières années suos ce régime de travail	1,25
3 x 8 continu, à patirr de la 31e année suos ce régime de travail	1,75
3 x 8 dntoiiicsnu et 2 x 8 continu	0,8
2 x 8 discontinu	1/3
(*) Dnas la lmiite de 36 années de carrière postée au sien de la même entreprise, tuos régimes de traavil posté confondus.	

(1) *A trite d'exemple, un salarié anyat effectué au corus de sa carrière dnas l'entreprise 20 années en régime 3 x 8 cnotniu et 10 années en régime 3 x 8 donnisictu a aicqs un diort à ceisoatsn anticipée d'activité de 33 mios (25 mois, snot 20 ans x 1,25 mois/an, au tirtre de la période 3 x 8 cotnniu puls 8 mois, snot 10 ans x 0,8 mois/an, au ttire de la période 3 x 8 discontinu), droit qu'il puet ercxer suos réserve que snoiet vérifiées par aleurils tueots les diosipstons du présent article.*

Titre V Formalités et date de prise d'effet. – communication de l'accord

Article 1118 - Procédures d'opposition et de demande d'extension

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

a) Conformément aux dinptsoosiis du cdoe du travail, le présent accrod srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des osaningtiaors seldyncais représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui derva être effectuée par lettre recommandée aevc aivs de réception adressée aux fédérations ou otanongaisirs snidacleys anyat participé à la négociation, déclencherà l'ouverture du délai d'exercice du dorit d'opposition.

b) Conformément aux diponoitiss du cdoe du travail, le ttxee du présent acorcd srea déposé par l'UFIP auprès des seiervcs du mistinre chargé du tiavral et au secrétariat-greffe du cosienl de prud'hommes de Paris.

c) Conformément aux dsnooptsiis du cdoe du travail, les pairts sritaeaiings drenndoamet au mrtnisie chargé du taarivl de rndree oeostrbligias les dsnpistioois du présent accord.

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

- a) Les paeirts srtnaaiiegs covenninnet qu'il ne puorra être dérogé aux ooagbtlniis du présent aorccd par acrocd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce dreienr est puls favorable.
b) Le présent acrocd eetrrna en vuiegur le leimdaenn de la pabtlloiuucn de l'arrêté d'extension.

Article 1120 - Diffusion et communication de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

Les erlymepous aeusrosrnt la diufosifn de l'accord à l'ensemble du pnnseroel de la branche. Ils en anseurt la présentation aux icetsnns représentatives du preonensl lros de son entrée en vigueur.

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

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIP,
Syndicats signataires	La CTME CTFC ; La FCE CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2011

A cepmtor du 1er jaenvir 2012 :

? la vlauer du ponit msneuel de bsae est portée à 8,5297 ?, siot une aotmuaeingtn de 2 % ;
? la motaioajrn cniitnooevnellne est calculée, par priot de différence ernte le cenieffioct 880 et le coiicffenet de l'intéressé, sur la bsae de 0,2147 ? par point, siot une anmiutategn de 2 % de cttee moitraajon cnoeoneInlivtne ;
? la sroorajuitamn cenenioolvnlnite est calculée, puor les ctfcicnoeifs inférieurs ou égaux au cfciiofeent 200, par ponit de différence entre le coencieift 215 et le cconiffieet de l'intéressé sur la bsae de 2,4204 ? par point.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2011

A ceotmpr du 1er jvanier 2012, la rsouserce mnamiile aenllune gaanitre (RMAG), tuotes pmires et gctotnfiarais cmopreiss à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 20 000 ? puor tuot salarié à temps clmeopt ayant 6 mios de présence cnuotie dnas l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2011

L'UFIP s'engage à redoemmacnr à ses adhérents, en fcotinon de luer spécificité et sloen des modalités à définir au neaviu des esepirrents :

? de morejar de 1,1 % au ttire de 2012 les sriealas de bsae menulses tetous pmreis exluecs sur la pirtae du sarilae inférieure ou égale à 7 500 ? ;
? de comparer, puor chauge salarié, sur l'ensemble de la période canpeomrnt l'année en curos et les duex années antérieures, l'évolution du saalire réel aevc le relèvement des salriaes réels recommandé par l'UFIP ; puor les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de renmcdamaiontos en la matière, le tmere de référence à utsleirr sreat le relèvement des slaiears mnniia hiérarchiques de bnrahce ;
? puor le cas où ctete caomaispron sareit défavorable au salarié, d'examiner les cintondios puor procéder à un ajeemunstt ;

a) Le présent titre a puor obejt de ciiofedr les disiotsoipns des présentes dnas la cteinnvoon celltovcie ntaianloe des iienudstrs pétrolières (CCNIP).

b) Il est créé dnas la CINCP un chratipe XI intitulé « Pénibilité et sretss au taivral », dnot les dipoiiosnts trnsnaspeot le cnteonu des aetlrcis 1101 à 1120 des présentes, précédé de la mtonien suiantve :
« Ce chapitre de la covoitnnen cvcliletoe nnotilaae de l'industrie du pétrole reneprd les trmees des atliecra 1101 à 1120 de l'accord de bncahre du 19 spetrbeme 2011 poantrt sur la pénibilité et le setsrs au travail, étendu par arrêté du ?. »
Fait à Paris, le 19 sreptmbee 2011.

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2011

(Suivent les signatures.)

? puor le cas où cet aemnseutjt ne seiart pas jugé ouopprtn par l'employeur, d'explicitier les rsinaos anyat cniuodt à cette siutitoan au salarié qui en fiaert la demande, plus de ceqmuuioimnr aux ienastcns représentatives du psereonl qui le seratelnocliit le protngucaee de salariés de cqhuuae collège anyat reçu ces explications.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2011

Dans la pesviecprte de ptetrmere à cquahe salarié de la bhancre une évolution de carrière répondant à ses arpitonasis pfoseelsrinnles et à ses qoiuiacnaitlfs ? ilanties et/ ou aisuecs par la frtaioomn proisneonsfele et l'expérience ?, l'UFIP remmdaoe à ses adhérents de fesvaoir les pniroomts intneres d'un collège vres le collège supérieur, et nnamtmeot les piotoornms du collège agtens de maîtrise vres les cnfstailoiaiscs careds de la branche.

En aacilpipotn de l'esprit et de la lterte du pcootrole d'accord du 5 mras 1993 riaetlf aux classifications, trtie II, steicon 2, « ingénieurs et cdaers », l'UFIP rdncmomaee la msie en ?uvre des pmrtoionos vres la claiiitcsaosfn cdaers dès lros que les tnehicneics et agntes de maîtrise concernés ont acquis une compétence roncneue équivalente à cllee d'un crdae et remplenisst emnfceeeivftt une fitooncn de cadre ; ces pootomirns dvoinet bénéficiier assui bein aux prnosleens détenant un cdanenmomemt hiérarchique qu'aux pneloensrs « spécialistes » rmsslaiept des fnointcos d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne diot pas cttiunseor un fiern à la pooromtin vres la ccassfiialiotn cdraes « spécialistes » des tnceiinecs et atgens de maîtrise rpniaseslmt les condniiis fixées au précédent alinéa.

L'UFIP rmeondmace à ses adhérents d'explicitier aux inactses représentatives du ponrsenel ces piltoeiqus de potmooirn et de les imfenror régulièrement de luer msie en ?uvre.

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2011

Après eamxen par les prtieas seriniagtas des saettistquis sealailras comparées hommes/femmes foernius par l'UFIP dnas le carde de la préparation de cette négociation sllariaae de branche, l'UFIP renmadocme à ses adhérents, dnas le cruaont de l'année 2012 :

? d'analyser les seaarlis efcitiffes noanetmmt par clitooiafsascn et par sexe, en myenne et en répartition ;
? de muserer les écarts éventuels par rpopart à l'objectif d'égalité sarliaalae hommes/femmes, en pannret nmaonmtet en cotpme l'âge de chaque salarié et son ancienneté dnas sa clasticsifaoin ;
? de définir et de mtrete en ?uvre, dnas le carde des négociations slareaails d'entreprise, les meseurs pametetrt de mtininaer l'égalité sllariaae hommes/femmes, ou, le cas échéant, de seirumppr les écarts de rémunération qui vednareiint à être constatés entre les fmemes et les hommes.

Article 6

a) Pour les départs en retraite intraennet entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2013, l'indemnité de fin de carrière visée à l'article 313 a de la CNICP est portée de 3 mois à 6 mois des durées d'ancienneté 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 postérieure 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 durée d'ancienneté de 3 mois de l'indemnité de fin de carrière est assise sous réserve que soient remplis les deux critères suivants :

1. Le départ en retraite du salarié intervient au plus tard le 1er juillet 2012.

2. Le salarié impute son époux 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 durée d'ancienneté de fin de carrière est ramenée à 1,5 mois de ses derniers appointements.

c) Pour les salariés dont la première date postérieure de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est postérieure au 31 mars 2012, la durée d'ancienneté de 3 mois de l'indemnité de fin de carrière est assise sous réserve que soient remplis les deux critères suivants :

? le départ en retraite du salarié intervient au plus tard 3 mois après la première date postérieure de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ;

? le salarié impute son époux de son départ en retraite au plus tard à la date la plus récente 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 durée d'ancienneté de fin de carrière est ramenée à 1,5 mois de ses derniers appointements.

Accord du 25 mars 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIP,
Syndicats signataires	La FCMTE CTCF ; Le SIPP CFE-CGC ; La FINC CGT ; La FCE CFTD,
Organisations adhérentes signataires	UNSA industrie et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article 107.1 - Introduction

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

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

a) Par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, le législateur stipule que (5) :

« 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 matières 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 (6). »

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 (7) :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Établissement conjoint du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Conclusion avec les salariés ;
- 4° Faculté de prolonger l'attaché des négociations s'y engageant

L'UFIP s'engage à organiser avec les organisations syndicales représentatives des salariés, dans le cadre du premier semestre 2012, une réunion d'échange de vues portant sur un projet commun de concertation de concertation prévoyance, sur le développement de carrière des femmes et sur les conditions relatives à la deuxième partie de carrière.

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.

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.

Les parties se réuniront de nouveau au sein du comité chargé du travail de l'entreprise pour les discussions des articles du présent accord, à l'exception de ceux des articles 3, 4 et 5, conformément aux dispositions du code du travail.

représentatives de la branche. »

c) La loi précitée stipule que « chaque élu élu trahit appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 (du code du travail) dispose de 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 » (8).

d) Dans la loi précitée, le législateur stipule par ailleurs que (9) « 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 cité ne viole pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ».

e) Comme le ont précisé ci-dessus, les paritaires sauciox 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 entreprises pétrolières (CPNV) afin 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 plénière d'ouverture (10).

(5) Cf. art. L. 2232-21 du code du travail (citation plurielle de l'article ; les auteurs à la ligne ne signent pas dans le texte original).

(6) 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.

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

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

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

(10) Conformément à l'article 1a de l'accord de bacnrhe du 19 nobremve 2009 ptraont sur le psocersus de négociation des accdors de bhcrnae dnas les iinursteds pétrolières.

Article 107.2 - Cadre général d'intervention de la commission
Le présent accord etrenra en vguiuer le lmidnaeen de la pulitbcoain de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

a) La cosimmsion priartaie nloiatnae de voadatiiln des accdros d'entreprise (11) (CPNV) se réunit sur cncoiotovan de l'UFIP, qui en aussre le secrétariat.

b) La validité des acrdcos d'entreprise ou d'établissement négociés et cuolncs conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du taiavr est subordonnée (12), d'une part, à luer cuioncolsn par des meermbs taituirels élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du prneoesl tutliireas représentant la majorité des saurfgefs exprimés lros des dernières élections professionnelles, et d'autre part, à l'approbation par la cmimssioin priariate naonltiae de validation.

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

d) Conformément à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, la csimmoison patriarie niatlanoe de vtaioidan contrôle que l'accord clotcilef n'enfreint pas les dosoniitsips législatives, réglementaires ou civnnoleelentons applicables.

e) Les piaters sgnaitiares réaffirment luer atchteament à la CCINP (13) ; par conséquent, elles silgneonut que les aocrdcs suoims à la cioiomsmn puor vtlaoidian dinveot recepsetr les dpssoinitois de la CCNIP.

f) La cmmsoosiin ne se pocnrnoe que sur les acrdcos cprmanoott des mureess dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrd collectif, à l'exception des adrcos de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

g) Le camhp de compétence de la cisommsioin est iinqudete au cahmp d'application de la CCINP (14).

(11) Dénommée « coossiimn » dnas le retse du texte.

(12) Cf. art. L. 2232-22 du cdoe du travail.

(13) CCINP : citevnnoon cvloctiee nitnloaae de l'industrie du pétrole.

(14) Cf. alcitre 101 de la CCNIP.

Article 107.3 - Composition de la commission
Le présent aocrd erntrea en veuiugr le leainmden de la pbicautolin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

La csosmimion est composée :

? de duex représentants de cqaue osoigtiarnan sidyclnae représentative dnas la bhcanre ;

? d'un nmrobe au puls égal de représentants de l'UFIP et des elroueypms de la branche, snas que ce norbme siot inférieur au nrbmoe d'organisations sciayednls représentatives dnas la branche.

Article 107.4 - Autorisation d'absence et indemnisation des salariés participant aux réunions de la commission
Le présent aocrd etrenra en vguiuer le lmeeadnin de la ptlibocaiun de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

a) Les salariés désignés par luer oanirgtisaon scalyndie puor siéger cmome mmbree de la cosmisiomn et pitiearpcr à ses tuvraax bénéficient, sur jfisoaictuitn et suos réserve de rstcepeer un délai de prévenance d'au mions 1 semaine, d'une asiroidauton d'absence de luer elpmoeuyr puor piieprctar aux réunions de ctete cossommiin asnii qu'aux réunions préparatoires.

b) Les faris de déplacement afférents à la popciiatrtan du salarié aux réunions de la csmosimoin ainsi qu'à lures réunions préparatoires snot pirs en crghae par son entreprise.

Article 107.5 - Fonctionnement de la commission
Le présent aocrd enrretre en vuieugr le liemnaden de la pitcabiolun de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

a) Réunions de la commission

1. Le carldneier prévisionnel des réunions de la cssomoiimn est fixé en début d'année d'un cuommn aorccd entre l'UFIP et les oatgisiarnons scyalidens représentatives de la branche, à rsaoin d'une réunion d'une demi-journée par trimestre.

2. Dnas le cas où le secrétariat de la coismisomn n'a reçu auncue demndae de vdltaaion d'accord 15 jorus anavt la dtae d'une réunion programmée de la commission, ctete réunion est annulée.

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

b) Réunions préparatoires

Les salariés désignés par luer oitsingoraan snalydice puor siéger cmome mermbe de la csiomsoimn bénéficient d'une réunion préparatoire d'une durée égale à cllee de la réunion de la commission.

c) Rôle du secrétariat

1. Le secrétariat de la commission, assuré par l'UFIP, tnrasmet aux ooniansgitrs sadcnlyeis représentatives dnas la bacnrhe l'information préalable de l'employeur sur sa décision d'engager une négociation ceiotlcvle (15).

2. Le secrétariat est chargé de la réception des dedmaens de voaliaditn ; il asucce réception des diressos et en vérifie le contenu.

3. Si le doseisr de damdnee de vdiolaiatn ne cmopotre pas l'ensemble des dcnoutms nécessaires à la siinsae de la cosmmsioin (cf. ci-après), le secrétariat deadmne à la parite anyat sasii la cioiomsmn de compléter le dossier.

4. Le secrétariat arsesde par maesesirge électronique une copie de l'ensemble des dsreioss cemoptls reçus à cuhaqe oigtansroan sdycinlae siégeant à la cmsioomsmn ; cet eovni est fiat dnas un délai de 15 jruos canieelrds à ceompr de la réception de cuhaqe dsioesr par le secrétariat, et au mmiiunm 15 jours cerleanidas anvat que la cmioissioin ne se réunisse.

5. A l'issue de la réunion de la commission, le secrétariat rédige un ctmpeo rdenu et le smuoet à l'approbation de cqaue oaitnorgiasn sanyilcde anyt siégré à la réunion ; il le diffuse, une fios approuvé, à ces mêmes onsirotgaans syndicales.

6. Le secrétariat niitfoe aux praties concernées les décisions pisres au cours de la réunion.

d) Clitonfs d'intérêts

Lorsqu'un mrebmme de la cimioomsmn fiat piatre de l'entreprise dnas lulelqae l'accord clicetolf a été conclu, ce mbrmee ne puot siéger à la réunion de la csoioimimn lros de l'examen de cet accord.

(15) Cf. art. L. 2232-21, 2e alinéa, du cdoe du travail.

Article 107.6 - Procédure de validation des accords
Le présent arccod erntrea en vguiuer le lendeaimn de la pcboliituan de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

a) Sasinie de la commission

1. La csismoomin est sisiaie par la puls diienlgtte des ptraeis sniireatags de l'accord à valider.

2. Ctete sisanie s'effectue par letrte recommandée aevc aivs de réception adressée à l'UFIP, secrétaire de la commission.

3. La letrte de snaiise est accompagnée d'un deoisr cpantomort les domnecuts énumérés à l'article suivant.

b) Psercuoss de voidaaitln des accords

1. La vloiatidan de l'accord n'est pioslbse que si cqaue ooiiatragnsn sclydiane représentative dnas la bahrcne dipose d'une irtmniaofaon préalable sur la décision de l'employeur d'engager une négociation collective.

2. Ctete ifotrainomn préalable est adressée par l'employeur, par lrttee recommandée aevc aivs de réception à l'UFIP, au puls trad 15 jorus avant l'ouverture de la négociation ; l'UFIP, secrétaire de la commission, trnemsat la lrttee aux oroansignais sndycieals concernées.

3. L'information préalable visée aux duex alinéas précédents cietnnot les éléments svtanuis :

? nom, ardesse et cdoe APE de la société ;

? cenoovttinn cilvtolece aaicplplbe (préciser le cdoe idcc) ;

? nom, fconiott et coordonnées (tél., arsrdee électronique) du darienigt ;

? eficteff de la société à la dtae de l'information préalable ;

? icatsnne envisagée puor la négociation (comité d'entreprise, délégué du personnel, autre) ;

? objet de la négociation.

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

? du collège composé par les représentants de l'UFIP et des représentants ;

? du collège composé par les représentants des organisations syndicales de salariés, chaque organisation syndicale disposant d'une voix au sien de ce collège.

5. Lorsque l'assemblée générale n'est pas réunie, la décision 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 validité si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ;

? une décision de rejet dans le cas inverse au cas précédent.

d) Contenu 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 est remise au destinataire qu'il s'agit de l'entreprise ou de son représentant ;

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

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

Les parties étrangères 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.

Article 107.7 - Documents nécessaires à la saisine de la commission

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

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Les dispositions suivantes doivent être jointes 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 l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager une négociation collective ;

b) 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 travaillant d'un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps et les salariés travaillant à durée déterminée, les salariés travaillant 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 travaillant 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 remplissent 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 proportion de leur durée de travail par rapport à 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 Crefa 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 sien de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de l'instance ayant signé l'accord.

Article 107.8 - Bilan et révision de l'accord

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

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

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.

Article 107.9 - Procédures d'opposition et de demande d'extension

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

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

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 ministère chargé de l'air et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties étrangères d'un accord au ministère chargé de l'air et au conseil de prud'hommes de Paris les dispositions du présent accord.

Article 107.10 - Date de prise d'effet

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

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

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

Article 107.11 - Diffusion et communication de l'accord
Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

L'UFIP assurera la diffusion de l'accord.

Article 107.12 - Codification

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

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

a) Le présent accord a pour objet de définir les dispositions des présentes dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP).

b) Les articles 107, 108 et 109 de la CCNIP sont respectivement renumérotés 108, 109 et 110.

c) Il est créé au chapitre Ier de la CCNIP (intitulé « Généralités ») un article 107 intitulé « Cimosisos primaires n'importe de vaditioan », dont les dispositions remplacent le contenu des articles 107.1 à 107.11 des présentes, précédé de la mention suivante :

« 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 relatif sur la création de la commission paritaire nationale de validation des accords »

Accord du 4 décembre 2014 relatif à la couverture prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UFIP.
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; Fédéchimie CGT-FO ; SPIP CFE-CGC ; FNIC CGT ; FCE CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA idstuirne et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

Article 1er - Décès

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

- 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, appliqué uniformément à l'ensemble des salariés ;
? soit par le biais d'un régime à options dans lequel chaque salarié choisit 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 note n'est due aux atavins du salaire du fait de ce salaire ;
? 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 poursuites 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 correspond à un capital décès au moins égal à 24 mois de salaire brut plafonné à la tranche C ;
? la deuxième option correspond à 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 poursuites 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 conclure en faveur de la garantie « double effet » en cas de décès simultané ou postérieur du salarié et de son conjoint ; cette garantie prévoit le versement d'un capital à chaque enfant à charge à la date du décès du salarié ou du conjoint ; cette garantie est mise en place selon des modalités définies au niveau de l'entreprise, notamment pour ce qui concerne les enfants d'âge et de situation de famille du salarié et (1) des enfants bénéficiaires.

(1) *Tremes elxcus de l'extension en tant qu'ils concernent au principe d'égalité de traitement tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (CE, 1re et 6e sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821). (ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)*

Article 2 - Incapacité temporaire

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

- 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 prévue par l'article 515, le salarié bénéficie d'une garantie de ressource égale à 50 % des cotisations mensuelles visées à l'article 515 f, plafonnées 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 ressource 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 ressource 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 sous-traitance dans les droits du salarié pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 3 - Invalidité

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

- a) Le salarié peut bénéficier de 1 année de traitement de l'entreprise au moment de l'arrêt de travail en cas de l'invalidité perçue une rente d'invalidité pour une durée correspondante 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 versée 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 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.

Article 4 - Portabilité

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

- a) En cas de rupture du contrat de travail ouvrier 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 cotisations dans le certificat de travail, informe l'organisme assureur de la cotisation du contrat de travail et inique au salarié les démarches éventuelles à accomplir auprès de l'organisme assureur pour mettre en œuvre la portabilité.

Article 5 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

- 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 existant de prévoyance mis en place, étant précisé que la cotisation eloupeymr sera au minimum égale à 50 % de la cotisation totale.* (1)
- 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.

(1) *Pgarrhpaie étendu sous réserve du respect des dispositions étendues et élargies de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. (ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)*

Article 6 - Normativité. – Date de prise d'effet

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

- a) Les dispositions s'appliquent à compter de la date de signature de l'accord, sous réserve 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 entera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 7 - Diffusion et communication
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

Les employeurs assurent 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.

Article 8 - Procédures d'opposition. – Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations 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 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 médieront au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Article 9 - Codification
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) Le présent article a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la nomenclature officielle nationale des industries pétrolières (CCINP).

b) Il est créé dans la CCINP un chapitre XII intitulé « Contrats de prévoyance. ? Décès. ? Invalidité. ? Incapacité », dont les dispositions concernent le contenu des articles 1er à 7 des présentes, précédé de la mention suivante :

c) « 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..... ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2015

a) Les parties prenantes sociales de la branche pétrole ont décidé, lors de la négociation préalable du 23 novembre 2011, d'ouvrir une négociation sur la mise en place au niveau de la branche d'une couverture prévoyance conventionnelle, afin d'apporter à l'ensemble des salariés de la branche, à travers leur cotisation collective, des garanties face aux risques majeurs que sont le décès, l'incapacité de travail et l'invalidité.

b) Cette négociation de branche s'est ouverte le 18 décembre 2012 par la tenue d'une réunion préparatoire plénière d'ouverture et a permis, après un certain nombre de réunions d'un groupe de travail de négociation, d'aboutir à la conclusion du présent accord.

c) Le présent accord collectif de branche définit les conditions et les modalités de prise en compte des salariés de la branche une couverture prévoyance appropriée tout au long de leur vie professionnelle.

d) Le présent accord collectif par conséquent un socle de référence afin que chaque salarié puisse bénéficier de sa part d'une couverture de prévoyance au bénéfice de ses salariés, en prenant en compte leurs besoins et leurs aspirations.

e) La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur ; cette mise en œuvre devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés.

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, directeur des ressources humaines, instances représentatives du personnel, organisations professionnelles éventuelles.

g) L'employeur s'engage à associer les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord afin qu'à ses côtés il puisse atteindre ses objectifs.

h) Les dispositions du présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des conditions et des dispositifs de protection sociale instaurés au bénéfice des salariés de l'industrie pétrolière ; cette démarche de développement de la couverture sociale doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant en compte les évolutions sociales ainsi que les attentes des salariés en matière de protection sociale.

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Accord du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UFIP
Syndicats signataires	FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CMTE CFTC SPIP CFE-CGC
Organisations adhérentes signataires	UNSA itinéraire et construction, par lettre du 16 octobre 2017 (BO n°2017-45)

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

il a été conclu ce qui suit :

Le présent accord ne traite pas d'un contrat national de dispositions de formation professionnelle qui se trouvent définies par ailleurs, par ailleurs par le code du travail, ainsi que par les accords de branche du 27 novembre 1997 relatif à la formation professionnelle ; il fait mention notamment, à ce titre :

? l'apprentissage, décrit par les articles 815 à 818 de la CCINP ;
? le CIF (congé individuel de formation), décrit par les articles 820 à 827 de la CCINP ;
? le congé de balnéarité de compétences, décrit par les articles 828 et 829 de la CCINP.

Article 1301 - Préambule

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 prise en compte de la sécurité des parcours professionnels », l'ensemble des organisations représentatives des employeurs et des salariés a voulu :

1. Améliorer la lisibilité des dispositions de formation professionnelle issues de l'ANI du 5 décembre 2003 et de sa loi de ratification du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
2. S'impliquer dans les modalités de mise en œuvre ;
3. Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle ;
4. Renforcer la concertation des partenaires de formation et d'emploi ;
5. Développer une logique de porteurs et de professionnels.

b) Par la loi du 24 novembre 2009 « relative à l'orientation et à la formation professionnelle », le législateur a engagé les dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, en poursuivant l'objectif de rénover les dispositions de la formation professionnelle et de les inscrire dans une logique de parcours professionnelle.

c) Compte tenu des évolutions conjoncturelles et législatives précitées, les partenaires sociaux de la branche pétrole, réunis en CNPE 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 CCINP relatives à la formation professionnelle, dispositions arrêtées par l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle des salariés de l'industrie pétrolière.

d) Cette négociation de branche s'est ouverte le 12 octobre 2011

par la tenue d'une réunion plénière d'ouverture.

e) Par la signature de l'ANI du 14 décembre 2013 « relatif à la formation professionnelle », les négociateurs ont voulu notamment, par une réforme en profondeur de la formation professionnelle :

1. Mettre en place le système de formation, nouveau système 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 préalable « pour tous les salariés dans tous les secteurs » ;

3. Elirgar le conseil d'entreprise du CE sur le plan de formation ;

4. Renover les règles de financement de la formation professionnelle par la mise en place d'une contribution unique obligatoire versée à un organisme agréé ;

5. Passer d'une logique de dépenses de formation contrôlées 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 former » et non plus « l'obligation de financer », c'est-à-dire de effectuer un versement ;

6. Renover la gouvernance de la formation professionnelle, au plan national par la création du COPEANF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du COC (comité professionnel et certifications), ainsi qu'au plan régional par la création des CEAOPRF (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 également repris les dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013, en mettant en œuvre le système de formation, l'entretien préalable et en renouant le dialogue de confiance de la formation professionnelle.

g) Compte tenu de ces nouvelles évolutions structurelles et législatives, les partenaires sociaux de la branche pétrole, qui avaient auparavant négocié 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 prévues dans l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

Article 1302 - Introduction et dispositions générales En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les parties prenantes réaffirment les points suivants, qui constituent le cadre de référence du présent accord :

1. La formation est un élément clé du développement de ses compétences et de son évolution professionnelle ; elle contribue et vise à accroître ses capacités et son niveau de sa carrière ; elle contribue à son épanouissement et à son développement professionnel ; elle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la poursuite de la carrière des salariés ;

2. Chaque salarié est autorisé à exercer de son évolution professionnelle en fonction de ses propres aspirations, afin que sa vie professionnelle puisse devenir une des composantes de son épanouissement personnel ; à cet effet, l'employeur doit mettre à disposition de chaque salarié les infrastructures et les moyens nécessaires à l'orientation de ses choix de formation, notamment à l'occasion de l'entretien préalable ;

3. Chaque salarié doit recevoir tout au long de sa vie professionnelle des conseils 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 veille à ce que chaque salarié reçoive la formation nécessaire à son évolution professionnelle ;

4. La formation est un élément clé de la vie professionnelle et de l'épanouissement des salariés et de leur capacité de développement personnel ; elle constitue une condition de la capacité d'adaptation des salariés aux évolutions des marchés et des technologies ; elle est par conséquent essentielle au présent et/ou au développement de l'activité économique ;

5. L'employeur prend en compte les besoins de formation ; il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste correspondant à ses connaissances et compétences (1) afin de permettre à l'employeur de proposer des formations adaptées à ces besoins ;

6. L'employeur veille à l'encadrement, qui constitue un élément essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle, la mise en œuvre des différents dispositifs de la

formation professionnelle ; il lui apporte les moyens nécessaires, notamment en termes de temps et de ressources ;

7. L'employeur, lorsqu'il met en œuvre des dispositifs de formation, favorise la formation à distance (FAOD) (formation ouverte et à distance) via les NTIC, économe et dénommée éducation assistée par ordinateur ou e-learning, s'assure que le salarié est libéré de toute activité professionnelle pendant ce temps de formation ; l'employeur assure la qualité de l'environnement de travail du salarié et met en œuvre des conditions matérielles de formation afin de garantir 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 dispositifs de formation dispensés de cette manière sont évalués et ajustés au plan de formation dès lors qu'ils en relèvent ; elle est l'objet d'un processus d'évaluation agissant à l'égard des acteurs de la formation.

b) Le présent accord définit les modalités de formation et les dispositifs mis en œuvre pour les salariés de la branche professionnelle.

c) Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque salarié puisse bénéficier de sa formation professionnelle, 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 s'appuie sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés afin qu'il soit possible à chaque salarié de suivre les dispositifs de formation adaptés à ses besoins et tenant en compte ses aspirations, tout en tenant compte de son poste et de son évolution professionnelle.

f) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus facilement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, encadrement, directeur des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OCPA de la 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 décisions 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 des 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 compétences de l'industrie pétrolière ainsi que les besoins des salariés en matière de développement professionnel.

(1) Le terme « compétence » utilisé par les parties dans ce texte est défini comme suit par le glossaire de la commission nationale de la formation professionnelle : « Capacité à accomplir une tâche ou une activité ; ? a une finalité préétablie ; 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 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 sociale des acquis de formation ».

Titre Ier État des lieux de la formation professionnelle dans la branche Pétrole

Article 1303 - Sources de l'état des lieux
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Durant la négociation du présent accord, trois documents ont

peims d'établir l'état des lieux de la formation professionnelle dans la branche pétrole :

1. L'enquête UIFP sur les déclarations 2483 pour 2014, revue lors de la CNPE du 18 juin 2015 ;
 2. L'enquête UIFP sur la formation en apprentissage au 30 juin 2015, revue lors de la CNPE du 17 septembre 2015 ;
 3. Une présentation de l'OPCA DFEI sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, revue en comité de suivi des déclarations de l'OPCA DFEI ainsi que lors de la CNPE du 12 mars 2015.
- Il résulte de ces données (1) les éléments décrits ci-après.

(1) Selon les données 1 et 2 ont été exploitées dans les données présentés ci-après ; le document 3, diffusé annuellement par DFEI, contient des données détaillées sur les données actives de formation financées par DFEI : DIF, contrat et période de professionnalisation, formations tutorales, plan de formation (sur des formations pour les entreprises de moins de 10 salariés).

Article 1304 - Statistiques de la formation professionnelle dans la branche en 2014

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Durant l'année 2014, sur un effectif fin d'année de 17 810 salariés (1) :

1. 68,4 % des salariés sont portés en formation au moins une fois durant l'année (67,0 % des hommes ; 72,4 % des femmes) ;
2. Sont portés 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 financées par l'employeur (1,6 % de la masse salariale) se sont élevées à 4,8 % de la masse salariale ;
4. Chaque salarié 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 UIFP sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, portant sur les entreprises suivantes : Antargaz, ENI France, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Primagaz, Shell, TIGF, Total, Tapir ; cette enquête est établie sur la base des données contenues dans la déclaration fiscale annuelle 2483.

Article 1305 - Statistiques de la formation en alternance dans la branche au 30 juin 2015

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Au 30 juin 2015, pour ce qui concerne la formation en alternance (1) :

1. Le nombre de stagiaires représentés 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 UIFP 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 professionnel.

Titre II Objectifs et publics de la formation professionnelle de branche catégories d'actions de formation professionnelle et leurs critères de qualité

Article 1306 - Objectifs de la formation professionnelle de branche

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Afin que la formation professionnelle contribue efficacement à l'activité et à l'emploi dans la branche, afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel des salariés, et afin que, de manière générale, elle assure la sécurisation des parcours professionnels, les objectifs de la formation professionnelle de branche sont les suivants :

1. Permettre le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers des entreprises pétrolières ainsi qu'à leurs évolutions ;
2. Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des savoir-faire ;
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 antécédents professionnels et des besoins des entreprises dans leur entreprise, sur la base des « parcours et profils » définis par les travaux de l'OPMPC-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 agrément au RCNP ;
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 la connaissance des principes et outils de gestion nécessaires aux salariés exerçant ou appelés à exercer des responsabilités d'encadrement ;
10. Favoriser les salariés exerçant ou appelés à exercer des fonctions de travail à la dimension pédagogique de cette mission, et favoriser les connaissances pédagogiques nécessaires.

Article 1307 - Publics de la formation professionnelle de la branche

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les publics cibles définissent par le présent accord les publics cibles destinés, au sein de la branche, les différents publics de la formation professionnelle qui font l'objet des différents titres de l'accord.

b) Rosanannest que l'ensemble des salariés de la branche doit bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les salariés étant considérés comme des publics particuliers de la formation professionnelle de la branche, en ce que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité des publics :

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 savoir-faire ;
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 carrière ;
6. Les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, notamment dans le cadre des actions de formation ouverts par l'utilisation de leur compétence professionnelle de prévention de la pénibilité (C3P) ;
7. Les salariés rencontrant des difficultés handicapées ;
8. Les salariés déclarés inaptés à leur emploi par la médecine du travail ;

9. Les salariés ayant une activité ou aménagée leur activité, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une longue maladie ;
10. Les salariés ayant une activité ou aménagée 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.

Article 1308 - Catégories d'actions de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 conseil ;
8. Actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
9. Actions permettant de réaliser une VAE.

Article 1309 - Critères de qualité des actions de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

- a) Conformément au code du travail, les actions de formation professionnelle doivent répondre aux critères de qualité suivants :
 1. L'identification précise des objectifs de l'action de formation ;
 2. L'adéquation de l'action de formation au public formé ;
 3. L'adaptation aux exigences des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation de l'action de formation ;
 4. L'adéquation à l'action de formation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
 5. L'existence de personnels et de formateurs compétents chargés de conduire l'action de formation ;
 6. L'existence d'information du public sur l'action de formation, sur ses modalités et délais d'accès, et sur les résultats obtenus ;
 7. L'existence de modalités de suivi et d'évaluation de l'action de formation par les stagiaires.
- b) À compter du 1^{er} 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 professionnels tels que les OPCA, ainsi que le CFOENP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) doivent à disposition des entreprises et du public les critères de qualité définis ci-dessous.

Titre III Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières OPMQC

Article 1310 - Présentation générale de l'OPMQC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

- a) Conformément aux articles 7.5 (2^e 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 (OPMQC).
- 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 chartes des chartes arrêtées par la CNPE de la branche, par un comité paritaire de branche (cf. ci-après) constitué au sein de la CPNE.
- d) Les travaux de l'observatoire ont pour objet, dans son article 7.6, l'ANI du 5 décembre 2003 précité de répondre aux besoins des salariés de la branche à l'égard de la CNPE le cas échéant d'examiner

régulièrement l'évolution qualitative des métiers et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQC. Les résultats de ces travaux et les conclusions qu'en tire la CNPE 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.

e) Le présent titre définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

Article 1311 - Missions de l'OPMQC. – Principes généraux
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

- a) Dans son article 11, l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle indique que l'OPMQC « constitue un outil technique prioritaire d'information, de consultation 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, tout au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper les transformations et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.
- c) L'observatoire a pour mission d'acquiescer et de développer une mission de conseil des métiers et des qualifications de la branche.
- d) À ces fins, l'observatoire remplit les missions suivantes :

Article 1312 - Première mission de l'OPMQC : la nomenclature, la cartographie, les fiches métiers et l'analyse prospective des métiers de la branche
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

- 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 qualitative de ces métiers selon différents axes d'analyse (sexe, âge, région, collège, régime de travail), en fonction de la situation des salariés de la branche sur un et un seul des métiers de la nomenclature, à savoir son métier unique ou à défaut d'activité ;
 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 professionnelles souhaitées, 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 définit 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 professions 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 constitue 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 professionnelle 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 certifications de qualification professionnelle (CQP) et les certifications de qualification professionnelle (CQP-I).

Article 1313 - Deuxième mission de l'OPMQC : la collecte d'informations
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Pour assurer sa mission 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

après des omgsianres suoacix nnatuaiox et régionaux (ministère du travail, de l'emploi, de la firmoaton pnnélfroloiseese et du dloagie social, DARES?) ;

2. Rnesece les données dibiplosens sur les effectifs, les métiers et les qtcanfuaoiilis de la branche, neomtanmt auprès des ernesretips adhérentes à l'UFIP ; met à juor périodiquement ces données, en perannt nmmeaotnt en cotmpe les bosneis exprimés en la matière par la CNPE et par le comité paaitrrie de ptigaloe de l'OPMOC ;

3. Eggnae des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, puor aitcpenir leurs évolutions.

Article 1314 - Troisième mission de l'OPMOC : la communication
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'observatoire rned copmte de ses travaux à la CNPE et asuse la cioiamncmuton de ses csclnnioous et rematainmdoncos en matière de priorités de fntorioan plnreeilnossofe vres les entreprises, les iisntuitonts représentatives du perennosl ? nmtnomaet les cisonimsmos fortaomin des CE et CCE -, les salariés et les oganmriess compétents en matière de fomariton psneifolrseolne du seutecr concerné.

b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMOC taesmrtt les résultats de ses taravux au COANPEF (comité piaiarre innfnoneerprisseol naanoitl puor l'emploi et la formation), qui les ttreratmnsa aux CEPOARF (comités paieraris ioenelersnnpitforsi régionaux puor l'emploi et la formation).

c) La cacmouotmniin de l'observatoire s'appuie nemanotmt sur un stie Internet, lequl pmeret de tacher puls particulièrement les puilcbs extérieurs à la bnachre (établissements d'enseignement général et de faroimton professionnelle, étudiants, jneeus en rezechre d'orientation professionnelle, plibcus en rherchece d'emploi, de rclmeenssaet et/ou de reconversion?) puor luer fiounrr des inrtioanmfs sur les métiers du pétrole.

d) L'observatoire est associé à toute démarche ou cgaamnp de l'information rveiltax aux métiers de la branche.

Article 1315 - Comité paritaire de pilotage (CPP) de l'OPMOC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Un comité pairtaire de pglotiae de l'observatoire est constitué au sien de la CNPE de la bnhcare ; il se réunit au mions duex fios par an.

b) Ce comité cnrempod duex représentants désignés par cuqae oragsoainitn sdnaiclye de salariés représentative au nveaiu de la branche, et des représentants des entreprises.

c) Le comité ptirairae de poigtlae riplemt les fncionots suianevts :
1. Définition du pogmarmre de tairavl anenul ou pulreuaïnnl de l'observatoire, sur la bsae des onnoetitiras arrêtées par la CNPE ;
2. Eobraoltian du cheiar des caegrhs des études décidées par la CNPE et cihox éventuel du prsrteiate extérieur, au bosien sur la bsae d'un apepl d'offres ciudnot par le secrétaire astarntidimif de l'observatoire ;

3. Prévalidation des résultats des études en vue de luer emxaen par la CNPE ;

4. Piisrotpon à la CNPE de ranctmaeodinms à adtpoer à l'issue des études anisi que d'un paln de ctuonmcimaion des résultats des études auprès des entreprises.

Article 1316 - Secrétariat administratif de l'OPMOC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

L'UFIP asruse le secrétariat aiitimtasrndf et la gesoitr armdvtsinaitie de l'observatoire.

Article 1317 - Groupe technique paritaire (GTPa) de l'OPMOC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Un guopre tcnehique piitrrae de l'observatoire est constitué.

b) Ce gproue teqhince cronpemd duex représentants désignés par cahque orniagaostin sicyndae de salariés représentative au naeivu de la branche, et des représentants des eedirprnes ; si clea paraît approprié au reragd des sutejs traités, et après arcod écrit de l'UFIP, la délégation de chuqae oasigntiraon sdacyline puot être portée à grutae mberems lros de la réunion préparatoire à la réunion du GTPa.

c) Le groupe tceniquhe pirataire a puor ftcoonin d'accomplir les taruvox pitreriaas décidés par l'observatoire, à terravs les délibérations de la CNPE et du comité patiarire de paioogle ; ces tauavrx snot destinés à être siomus puor vdoialaitn à la CPNE.

d) Le gopure teciquhne paritaire puot se faire asitessr d'un

clsnnautot puor l'exécution de ses travaux.

Article 1318 - Gestion de l'OPMOC et exécution des études
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Puor meenr à bein ses missions, l'observatoire puot firae apepl :

? à des plseonrens des enreseptris de la brnchae ;

? à des caultonts et erpexts extérieurs, en fctioion des dinoemas étudiés.

b) Le secrétaire asdrmtiitantif aimne et cnodonore les études et moiinsss menées par l'observatoire ; en loisan aevc le comité ptrriaae de pilotage, il vllee au rseppe du bdeget et des délais, asini qu'à l'atteinte des objectifs.

c) Un blain anenul des études et mioissns de l'observatoire est communiqué à la CPNE.

Article 1319 - Financement de l'OPMOC
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Dnas le reecpst des dpisoinotss législatives et réglementaires, l'observatoire est financé par prélèvement sur le vnmsreeet de la cloecte rcieluelie par l'OPCA de brchnae auprès des eeeprnrstis de la branche.

b) Le secrétaire asadniirmtitf de l'observatoire présente, en début d'année, un perjot de begudt de fcomnonenetint et d'études, puor ruvee et vodaitlian par le comité praartiie de pitaogle plus puor revue et apoiraotbpn par la CPNE.

c) Ce bduget est tmisrans à l'OPCA de bnhcare puor otnebir les feeinmnatcns nécessaires.

d) Des fmntineaecns spécifiques, extérieurs à l'OPCA de branche, ponourr être recherchés, par xelpme au neiavu régional ou au neivau européen, en foncition des potjres à développer.

e) L'OPCA de rmeanhtectat de la bhrcnae Pétrole étant un OCPA irbcnantreehs (1), l'observatoire des iunrditess pétrolières eimnexara le cas échéant les anoicts de rearnhcopmept qui paerriunot être envisagées etrne les otbriaeservos de ttueos les bcanehrs de l'OPCA ou de caenrtis de ces branches, aevc puor oijctebf de développer les meonys des oearvtrbsiesos concernés, par le baiss d'une mutualisation.

(1) Il s'agit de l'OPCA DFEI à la dtae de sutnraige du présent aocrd ; DFEI rurepoge les bahcrens chimie, pétrole, pcaaihrme et plasturgie.

Titre IV Entretien professionnel et conseil en évolution professionnelle CEP

Article 1320 - Entretien professionnel. – Principes généraux
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Puor lui perttmere d'être aecutr de son évolution professionnelle, tuot salarié est informé lros de son ecmauhbe qu'il bénéficie tuos les duex ans d'un eeierttnn pnsnriofoeel aevc son employeur.

b) L'objectif de cet etrtnieen est d'avoir un mnmeot d'échange privilégié entre le salarié et son employeur, consacré à ses pierespects d'évolution professionnelle, naemnomtt en treems de qualifications, d'emploi et de moneys à mttree en ?uvre puor le bon déroulement de son purrcaos professionnel.

c) L'entretien posseennfirol est réalisé dnas les ciitodons définies par aocrd d'entreprise ou, à défaut par le cehf d'entreprise, en rnaptceest les pieinprcs svtnuais :

1. Ereenttin poinseeonfrsl a puor finalité de pmertere à cuqae salarié d'élaborer son pojert pinefoneosrsl à piratr de ses stuohias d'évolution dnas l'entreprise, de ses atiptdues et en foionctn de la strucrute de l'entreprise ;

2. L'entretien psefosioennl est diitcsnt de l'entretien d'évaluation : il ne prtoe pas sur l'évaluation du traaivl du salarié ;

3. L'entretien psoenefrosnil a leiu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur et le salarié le souhaitent, aevc un ccurnoos technique, irtnene ou externe, aecutr de la fortamoin plsnroisnoeefe ;

4. Conformément à la loi, et dnas les cniiodtos qu'elle prévoit, l'entretien poiefnsnonsel est systématiquement proposé au salarié qui reenprd son activité à l'issue, notamment, d'un congé de maternité, d'un congé ptnraael d'éducation, d'un congé de seouitn 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 scyaindl ;

5. L'entretien professionnel est l'objet d'un document écrit, spécifique et formalisé ; une copie en est remise au salarié, qui peut la joindre à son dossier d'orientation, de formation et de compétences ;

6. Les données et souhaits exprimés par le salarié durant son entretien professionnel sont traités 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 CNPE et en liaison avec l'OPCA DEFI, un dispositif et un guide pour l'entretien professionnel qui soient adaptés aux besoins des salariés et des entreprises de la branche ; l'utilisation de ce dispositif 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 concernés de l'entreprise pour être prise en compte ; s'il en fait la demande, le salarié est reçu par les services concernés au sujet.

Article 1321 - Entretien professionnel. – Modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 performance qui peuvent 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 ;

4. Les modalités de utilisation de son CPF ;

5. Les conditions de réalisation de la formation prévue au regard du temps de travail et, dans ce cas, les modalités réciproques qui en découlent ;

6. Le bilan/suivi des actions de formation prévues par le salarié depuis le dernier entretien professionnel ;

7. La possibilité pour le salarié de rejoindre tout au long de sa vie professionnelle, dans les conditions définies par le code du travail, à un contrat 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 prévues par le salarié depuis le dernier entretien professionnel, ou lui donne accès à ces informations, par exemple sur un système d'information d'entreprise ; le salarié dispose, sur son temps de travail, du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

d) Chaque entretien est défini et met en œuvre des modalités d'enregistrement des points abordés dans 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 est 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 qualification 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 ou professionnelles ;

? l'impact d'une action de formation des compétences sur la

rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel ;

? le gain net annuel de la prime d'ancienneté.

Dans les six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des actions mentionnées, son CPF est abondé dans les conditions prévues par la loi.

Article 1322 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 consiste en un accompagnement d'appui à tout actif pour faciliter le projet sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle que l'individu souhaite réaliser (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) Informations 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 agréés au titre de la gestion du CIF (OPACIF) ;

(ii) L'association pour l'emploi des jeunes (AJE), pour les jeunes 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 peut solliciter 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, d'équité et de manière neutre, c'est-à-dire en évitant toute approche discriminatoire plutôt en privilégiant la conclusion d'un projet professionnel par le bénéficiaire et son référent, dans le respect des obligations 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 :

? accès individualisé ;

? le cas échéant, conseils personnalisés ;

? le cas échéant, accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

4. Les deux premiers 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 stratégie du projet d'évolution professionnelle, de sa stratégie et de son plan d'action de mise en œuvre.

Titre V A Plan de formation

Article 1323 - Objectifs du plan de formation ; nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 action particulière est apportée, lors de la préparation

du paln auennl de formation, aux salariés n'ayant pu bénéficier d'une acotn de foimraotn au ttrie du paln de fotiarmron au crous des 3 dernières années ; il est rappelé que ces salariés ferungit prmai les plcuibs peiariortts de la période de paoosnrnsieoistfiln (cf. ci-après).

c) Ce paln vsie à répondre aux ogniibtaols de l'employeur en matière de fmraotn professionnelle, définies ains par le cdoe du trivaal : ausserr l'adaptation du salarié à son ptose de travail, vleiellr au mneitain de la capacité du salarié à ocucer un emploi, au ragerd ntnammeot de l'évolution des emplois, des tclooihgenes et des organisations.

d) L'employeur puet également, dnas le crdae du paln de formation, peoopsrr des fnoioamtrs qui pceitpinat au développement des compétences du salarié au snes de l'article L. 6321-8 du cdoe du tivaarl ; dnas ce cas l'employeur définit aevc le salarié, anvat son départ en formation, la nruate des etmenengngas auuexlqs il sciorsut dès lros que le salarié arua siviv aevc assiduité et succès la frotioaimn : codinnoits d'accès prioritaire, dnas un délai de 1 an, à un eompli dipobnsile carrsnooedpnt aux cnciennoasass acquises, ainsi qu'à la cisocafisliatn coarpnorndest à cet eolmpi ; modalités de psire en coptme des efortfs amplcpois par le salarié.

Article 1324 - Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de plan de formation ; commission de la formation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Cqhaue année, dnas les cnoitdions définies par le cdoe du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi, le prommage panurlienu et les ationcs de la ftmoroian pesillnofroesne dnas l'entreprise.

b) Dnas le cdrae de ces consultations, l'employeur fniurot aux mmbrees du comité d'entreprise, tiors semiaens au mnios aanvt sa réunion, nonaemtmt les irnfioanmos snetviuas :

1. Onontreiiitas de la farotimon psfseellnooirene dnas l'entreprise tleles qu'elles résultent de la cnuototlsian du comité d'entreprise ;

2. Résultats éventuels des négociations treaielnns sur les priorités, les otejcibfs et les meoyns de la ftfarmoion pnloflsosenenire ;

3. Blian des aontics du paln de ftoimroarn puor l'année antérieure et puor l'année en cours, cotnopramt la lsite des atcoins de formation, des bnlais de compétences et des VAE réalisés ;

4. Bilan, puor l'année antérieure et puor l'année en cours, des CIF, congés de bialn de compétences et congés de VAE accordés ;

5. Bilan, puor l'année antérieure et puor l'année en cours, des canortts et des périodes de pnfaasrlotoonsiisin anisi que de la msie en ?uvre du CPF ;

6. Projet, puor l'année à venir, de paln de fioarmton et des cndotnois de msie en ?uvre du CPF ains que des ctortnas et des périodes de pnstianorooilfisaen ;

7. Nrombe des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

c) Dnas ces différents documents, l'employeur précise la nratue des anicots de fotiarmrn visées en dgsutnainit :

1. Les acotnis d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au meintian dnas l'emploi dnas l'entreprise ;

2. Les aincots de développement des compétences du salarié.

d) Dnas les eepiternrss d'au mnios 200 salariés, le comité d'entreprise cituotnse une coiismsmon de la fmaotroin (1), chargée :

1. De préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de faimtroon plsofesrinonele ;

2. D'étudier les moyens ptaetnmrt de fosaeivrr l'expression et l'information des salariés sur ces thèmes ;

3. D'étudier les problèmes spécifiques canneconrt l'emploi et le traavil des jneues et des handicapés.

(1) Sur la comosiismn de la formation, cf. également art. 847 à 850 de la CCNIP.

Titre V B Compte personnel de formation CPF

Article 1325 - Suppression du DIF et l'utilisation des droits résiduels

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Le CPF s'est substitué au DIF au 1er jeniavr 2015.

b) Les hruees de DIF aquesuics et non utilisées au 31 décembre 2014 penveut être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

c) Lorsqu'un salarié bénéficie duantrt cette période d'une ftrmaroion dnas le carde de son CPF, les hruees aeuicqss et non utilisées au trtie du DIF snot mobilisées en pieremr leiu et, le cas échéant, snot complétées par des hrues incrsties sur le CPF dnas la ltiime d'un panflod ttoal de 150 heures.

Article 1326 - Principes et modalités de mise en œuvre du CPF

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Conformément aux doitsiopsnis du cdoe du travail, un CPF est oervut puor totue prnoense âgée d'au mnios 16 ans en elompi ou à la rcherehce d'un eolpmi ; cet âge est ramené à 15 ans en cas de coinulcson d'un caotrt d'apprentissage.

b) Le CPF est fermé luorqse la pnnosree est aisdme à fiare vlaior l'ensemble de ses dtrios à la retraite.

c) Les hrues de ftrmooin ineritscs sur le CPF deneumret asuiceqs en cas de cmaneghnet de saoititun pennoefilrolsse ou de prete d'emploi de son turiltaie ;

d) Les hrues iiecntsrs sur le CPF preettenmt à son tritlaui de fanievr une fromatoin éligible au CPF, au snes défini par le cdoe du trivaal ;

e) Cuaqhe tliratiue d'un CPF a caaninocsne du nrombe d'heures créditées sur ce CPF en accédant à un sercive dématérialisé giautrt ;

f) Msie en ?uvre, ou utilisation, du CPF relève de l'initiative du salarié ; le CPF ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son tritulae ;

g) L'accord de l'employeur n'est pas rieurs lqsrue la faorimotn est siuive en dreohs du tpmes de tivraal ;

h) L'accord de l'employeur est requis lorusque la faotimron est svuie en tuot ou prate padennt le tepms de taavril ; l'accord de l'employeur potre sur le cneontu et le cardnelier de la formation, hoirms dnas les cas suivants, où l'accord ne porte que sur le candleier :

1. Frimotaon réalisée au ttrie des hruees asciqueus puor non-respect par l'employeur de ses ologiatnbs riaetlvs à l'entretien peonisonsefl ;

2. Fiamrootn en vue de l'acquisition du solce de cnsnanseiacos et de compétences, tel que défini par le cdoe du trivaal ;

3. Ancegcmeonmpat à la vladiaoitn des auicqs de l'expérience ;

4. Cas prévus par acrcod d'entreprise ou de groupe.

i) Lqrusoe l'accord de l'employeur est nécessaire, le salarié diot fumeorlr sa ddemnae au mnios 60 jorus anvat le début de la firamootn si la durée de ctete dernière est inférieure à 6 mois, et au miuminn 120 jrous dnas les arteus cas.

j) L'employeur lui dnone une réponse écrite dnas un délai de 30 jours calendaires, l'absence de réponse dnas ce délai anayt velaur d'accord.

Article 1327 - Rémunération et conditions de mise en œuvre du CPF

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les anotcis de fimooatrn exercées dnas le crade du CPF se déroulent pnadent ou en dhores du tpmes de travail.

b) Les hruees consacrées à la faoomrtin padnnet le tpmes de tarvial cittousnnet un tpmes de traiavl eticefff et dennont leiu au mtiniean par l'employeur de la rémunération du salarié ; cttee rémunération est prsie en crahge par l'OPCA dnas les cntidoins prévues par la loi et conformément aux décisions du cioesnl d'administration de l'OPCA.

c) Les faits pédagogiques et les frias aenexs (frais de transport, de raeps et d'hébergement, frais de gdrae d'enfant) afférents à la frotiaomn du salarié snot pirs en charge, le cas échéant dnas la limtie d'un creitan plafond, par l'employeur ou l'OPCA soeln les cas, viroe par le FSPPP (fonds pirairate de sécurisation des parrcuos professionnels) si le salarié misbolie son CPF à l'occasion d'un CIF.

d) Pandnet la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de séaurité scailoe lateif à la pitceotorn en matière d'accidents du tiavrl et de meilads professionnelles.

e) Les pireats singetriaas recoadenmmt à l'employeur de prévoir dnas le cantrot de prévoyance une csulae asnausrt la curuvertoe du salarié pndanet l'utilisation du CPF hros temps de tviraal ; le cas échéant, les salariés et les iantcnses représentatives du prnsneool snoert informés par l'employeur de l'existence de cette clause.

Article 1328 - Alimentation du CPF ; durée de la formation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Le CPF est alimenté en hrues de faomortin à la fin de cqhae

année :
? 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
? plus 12 heures par année de travail à temps partiel 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 disponibilités des fonds prévus par accord d'entreprise ou de groupe.

c) Par application 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 dotations prévues 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 sont prises en compte de façon équivalente au CPF, au sens du code du travail.

f) Lorsque la durée de 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 CNPE 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 s'applique pas en cas de licenciement prévu par le législateur en la matière et ne s'applique 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 licenciement du salarié s'avère inévitable en raison de l'activité de l'entreprise qu'au niveau du groupe auquel l'entreprise appartient. ». De même, elle s'entend dans la limite de l'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 conformément à l'article 1326 f de l'administration de l'OPCA de branche, sur proposition du comité de suivi professionnel (CSP) de l'OPCA et après avis du conseil de la CNPE ;

5. Par ailleurs, les périodes de formation prévues par le code du travail.

g) Chaque salarié a conscience du nombre d'heures créditées sur son CPF en accordant à un service dématérialisé géré par la caisse des dépôts et consignations, dans le cadre de l'application des dispositions sur les formations éligibles et sur les formations complémentaires susceptibles d'être sollicitées.

Article 1329 - Actions de formation éligibles au titre du CPF *En vigueur étendu en date du 13 mai 2016*

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. Actions de formation 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 qualification professionnelle, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

4. Formations sanctionnées par un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou par un CPQI (certificat de qualification interbranches) ;

5. Formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CCNIP (Commission nationale de la certification professionnelle), conformément aux

dispositions du Code de l'éducation ; ces formations nécessitent les compétences et les connaissances mentionnées à des compétences professionnelles exercées en situation professionnelle.

b) Les formations mentionnées aux points 3, 4 et 5 ci-dessus doivent en outre, pour être éligibles au CPF, viser sur au moins une des trois listes suivantes, les formations nécessaires à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées :

1. Liste élaborée par la CNPE de la branche ;

2. Liste élaborée par le CAPONEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;

3. Liste élaborée par le CRAEPOF (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

Article 1330 - Financement par l'OPCA de branche des actions de formation réalisées dans le cadre du CPF *En vigueur étendu en date du 13 mai 2016*

a) Les actions de formation réalisées dans le cadre du CPF peuvent être financées dans les conditions prévues par la loi citée par l'OPCA de branche citée 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 formations pédagogiques et des formations de branche par l'OPCA de branche peut faire l'objet d'un plan défini par son conseil d'administration.

c) La rémunération des salariés en formation dans le cadre du CPF peut être prise en compte pour la détermination de la part de l'OPCA de branche dans les dépenses définies par les textes législatifs et réglementaires et selon l'accord de son conseil d'administration.

Titre V C Contrat de professionnalisation

Article 1331 - Objet du contrat de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 13 mai 2016*

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 équivalente à un CQP ou à un CPQI.

Article 1332 - Publics du contrat de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 13 mai 2016*

Conformément à l'objet du contrat de professionnalisation défini au précédent article ainsi qu'aux dispositions du code du travail, ce contrat est 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.

Article 1333 - Nature et durée du contrat de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 13 mai 2016*

a) Le contrat de professionnalisation permet de recevoir des connaissances générales, professionnelles et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en situation d'activités professionnelles en relation avec les connaissances 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 qualifications spécifiques définies par le code du travail, notamment les jeunes titulaires du système éducatif dans lequel la qualification professionnelle est 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.

Sauf dans les cas d'entreprise particulièrement défavorable, la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est fixée dans les conditions ci-après, en fonction du régime de rémunération du salarié :

Article 1334

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

(En pourcentage.)

Rémunération du contrat de professionnalisation

Âge révolu	Niveau inférieur au bac professionnel		Bac professionnel ou trivalent 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 ? 1 ^{re} année ? 2 ^e année	55	65	65	70
	55	75	65	75
Egal ou supérieur à 21 ans et inférieur à 26 ans ? 1 ^{re} année ? 2 ^e année	70	70	80	80
	70	75	80	80
Supérieur à 26 ans	100	85	100	85

Article 1335 - Durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 techniques 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 sont déterminées en prenant en compte d'une part la durée de la qualification visée et d'autre part l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

Article 1336 - Désignation obligatoire d'un tuteur au titre du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 formation visé.

b) L'employeur peut, en l'absence de salarié volontaire, désigner lui-même le tuteur 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. Orienter 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 consacrer et pour exercer ses fonctions.

e) Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plusieurs salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

f) L'employeur ne peut assurer simultanément le tuteur à l'égard de plusieurs salariés.

Article 1337 - Financement des contrats de professionnalisation par l'OPCA de branche

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les coûts 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 techniques (frais pédagogiques, rémunérations, contributions et cotisations 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 décisions 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'acquies un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle visant l'objet d'un contrat de professionnalisation 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 sont prorogés par tacite reconduction ; ils peuvent être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant en compte le volume des fonds disponibles issus de la cotisation 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 cotisations de prise en charge des contrats de professionnalisation, peuvent être revus conformément à la décision d'administration de l'OPCA.

Titre V D Période de professionnalisation

Article 1338 - Objet de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 techniques et de l'organisation du travail ;
2. De faciliter l'évolution de carrière du salarié, en lui permettant d'acquies une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP.

b) Les acntois de fntaooirn siiuevs au titre d'une période de pnsiatlseoionrafon snot les sneuviats :

1. Acinots de fotiraomn qiluteanfas pnaetmeritt l'acquisition d'une quaiiaciftoln perneloofslnise enregistree dnas le RCNP ou rnconeue dnas les catscafsluinos de la CNICP ou ornavut diort à un CQP ou à un CPQI ;
2. Atnicos de fmoaotrin pnttrteamt l'accès au slcoe de cesinnancoass et de compétences défini par la législation ;
3. Aotnics de foomitarn pnttrteamt l'accès à une caftetoiciirn ou hloiabatitin irintsce à l'inventaire des citeatfnniics crpsanodreont à des compétences tvsleraresnas exercées en soiaitun professionnelle.

Article 1339 - Publics de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les pulibcs éligibles en priorité aux périodes de patnorisliesoiofnsan snot les suivants, snas que l'ordre de présentation de cttee ltsie détermine des nuaviex de priorité dnstiicts :

1. Les salariés dnot l'emploi est en évolution du fiat de l'introduction dnas l'entreprise de nuloelvs teogcoihens ou du fiat de chmageennt des moeds d'organisation ou des méthodes de ptruocodin ;
 2. Les salariés qui, dnas le cdare de luer évolution de carrière, ont bsieon d'un complément de fmtraoion ;
 3. Les salariés rnecannrott des difficultés d'adaptation dnas luer eplomi (contenu du pstoe et/ou ciinootnds de travail) ;
 4. Les salariés qui eseavnigt la création ou la sprerie d'une ensitrepre ;
 5. Les fmemes qui renerenpnt luer activité poieolnslerfsne après un congé maternité, ou les hmemos et les femmes après un congé peaanrtl ou une lnugoe mlidaae ;
 6. Les salariés anayt ipmrtoernu ou aménagé luer activité du fiat de l'exercice d'un mandat syaicndl ou électif ;
 7. Les salariés n'ayant pu bénéficier d'une aioctn de foamriotr au titre du paln de formation, au cruos des toris dernières années ;
 8. Les tlvrliéauras handicapés ;
 9. Tuot pulibc cbile défini par un aorccd spécifique d'entreprise.
- b) Une aeottntin particulière srea accordée à l'amélioration des qiciintaoualfs et aux piteservcps de développement de carrière des salariés classés aux ceifcoentfs les mnois élevés.

Article 1340 - Nature et durée de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) La période de posnrnilatfisasioeon pemret de rocvieer des etsgeeinnmes généraux, ponnerielfosss et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en eitneprsr d'activités pelnsnsoloerfeis en rtaolien aevc les qfiancuioaitls recherchées.

b) La durée mlaimnie de la période de poiriosistnsaaeolnfn s'élève, puor cuhaqe salarié bénéficiaire, à 70 heerus réparties sur une période mmilaxae de 12 mios calendaires.

c) Cttee durée mminilae ne s'applique pas :

1. Aux acotins ptratmenet aux salariés de fiare vlieadr les aucqis de luer expérience ;
2. Aux fmatroins financées dnas le cdare de l'abondement du CPF ;
3. Aux foromatinis sanctionnées par les ctrnioacifteis itnreciss à l'inventaire des ccifianiotetrs crdanorspoent à des compétences tsrnaelvrases exercées en satoitiun professionnelle.

d) Les aiconts de fmrooitn unisltiat les nlvoeeuls tionhoelgecs d'information et de ctinmmioaocun et meanttt en ?uvre la notion de tutorat, dnas le cadre eciusxlf de cntrees de rcsersoues situés dnas les locaux de l'entreprise ou d'un ormignsae de formation, pnveeut être peisrs en ctopme au titre des périodes de professionnalisation.

Article 1341 - Période de professionnalisation et parcours de formation individualisé
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Le rurceos à la période de pinsrofsoetoisilnaan diot prmteere le développement psfnreieonssl et pserneonl du salarié dnas le cdare d'un pcrarus individualisé.

b) Par conséquent, lros de la msie en ?uvre d'une période de professionnalisation, l'employeur définit et fosralime un pocarus individualisé de fomtiaorn puor le salarié ; ce porarucs purroa intégrer les modalités de ttuarot et de vaditioaln des

connaissances.

Article 1342 - Période de professionnalisation et CPF
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les périodes de pnaooionaerssfitsiln peunvet adnbeor le CPF dnas les coinotidns prévues par le cdoe du travail.

Article 1343 - Désignation possible d'un tuteur au titre de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les dooiitssinps rleitaves au toautrt otbglaoiire du catonrt de professionnalisation, stipulées à l'article 5C-6 des présentes, s'appliquent à la période de peanotslonrsfsoiian dnas le cdare d'un ttaourt à caractère facultatif.

Article 1344 - Financement des périodes de professionnalisation par l'OPCA de branche
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les périodes de pasnrloosoeistnifin d'une durée au minos égale à 70 heuers punevt être financées par l'OPCA de bnhcare sur la bsaie d'un fiaroft horaire. La durée maxamile psire en crhage par l'OPCA est de 350 heures.

b) Ce foriaft cuvroe les dépenses liées à la réalisation des aioctns d'évaluation, d'accompagnement et aux eeimngenesnts généraux, pflinenesoross et teiugchqleonos (frais pédagogiques, rémunérations, csoiotintas et crotontuniibs sailoecs légales et conventionnelles, firas de tonapsrret et d'hébergement, etc.).

c) Puor l'année en cuors à la dtae des sritaenugs des présentes, ce ffaroit hiarroe est fixé à 10 ?.

d) Ces durées minimale et mmlxiaae asnii que ce fofriat hoaire srneot prorogés par taitce ruoincedotcn ; ils porrount être révisés par aannevt au présent accord, sur la bsaie des données tienecquhs et financières funoiers par l'OPCA de branche, en pnarnet nantmmoet en coptme le vlmoue des fndos dsobeipnls issus de la cltoecl des eisnrtrtes de la bcranhe ; il est recommandé que la cnlicosuon d'un tel aannvet de révisioin fsase l'objet d'un débat préalable en CPNE.

e) Cet aennavt prruoa nmmtaemot iornrdutie un faifort hoaire puls élevé, si les rrecuseos dpoinsbleis auprès de l'OPCA snot snftueifass et après débat en CPNE, puor duex teyps d'actions de fomaoritn :

1. Les famrotoins piauetqrs se déroulant en atelier ou lrabriatooe et nécessitant l'utilisation de mnhcias ou iaatloiltnsns luredos anisi que celle de pudortis ou matériaux coûteux ;

2. Les fmatoronis diplômantes, nomtmenat ceells panmttret d'acquérir un diplôme, ttire à finalité pnfslorolniese ou citiatirecfon pfeonlslrsnoeie faansit l'objet d'un eiermresegntt au RNCP.

f) Dnas le cas où les fndos dlbeiosnps auprès de l'OPCA de brnache sinearet iatnfinfuss en cruos d'année, ces ftfaiers et durées, anisi que les cindtoions de pirse en chgare des périodes de professionnalisation, pnraieueot être revus eexempcneoilnt par le cesonil d'administration de l'OPCA.

Article 1345 - Titre VI Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Tuot salarié puot ddnmeear à bénéficier d'un blian de compétences mis en ?uvre dnas le crade d'une démarche individuelle, pdennat ou en droehs du tpmes de travail.

b) Aifn de ptreetrme à un puls ganrd nmrboe de salariés de pouviior bénéficier de ce dispositif, tuot salarié qui réalise en tuot ou piarte en derhos du temps de tiavarl un balin de compétences bénéficie d'une priorité de psrie en cghrae par le doiiistpsf du congé iuddieivnl de frmoitoan (CIF), dnas le rpecset des critères définis par l'organisme giroaisntnee concerné.

c) Après 20 ans d'activité pelfssinloerone et, en tuot état de cause, à cteompr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son iittiivnae et suos réserve d'une ancienneté mmiuinm de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences. La prise en craghe financière de ce blian 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 atouts de bilan de compétences constituent à l'élaboration, par le salarié concerné, au moyen de l'analyse de ses compétences personnelles et personnelles ainsi que de ses atouts 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.

Titre VII Validation des acquis de l'expérience VAE

Article 1346 - Principes généraux de la VAE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

La VAE est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Elle conduit à ce titre à 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 sécurisation des parcours professionnels et la sécurisation des parcours professionnels.

Article 1347 - Objectifs de la VAE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) La VAE permet à chaque salarié de faire valoir au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'une certification professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CNPE 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) L'Etat donne le caractère formateur des activités professionnelles et aide d'en reconnaître la valeur qualifiante, tout salarié doit pouvoir bénéficier du 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 processus de VAE suivi avec succès, l'employeur veille à exposer la possibilité de proposer au salarié un emploi correspondant aux compétences acquises, ainsi que la possibilité de passer à cet emploi. A l'issue de cet examen, l'employeur informe le salarié de son résultat.

Article 1348 - Modalités de mise en œuvre de la VAE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par an 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 professionnelle 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 motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut recevoir la saisissante donnée à une demande, sans que ce délai puisse excéder six mois.

d) Le candidat à la VAE doit estimer s'adresser directement à l'institution ou à l'organisme habilité à délivrer le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou la certification professionnelle visée.

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 certification du dossier, ou lui indique le nom des organismes en mesure de lui fournir 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.

Article 1349 - Information et accompagnement du salarié dans la démarche de VAE ; le rôle de l'employeur
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 aide le 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 OAPICF concernés d'actions d'accompagnement ou de formation complémentaire nécessaires à l'obtention de la certification visée.

Titre VIII Tutorat

Article 1350 - Généralités
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les dispositions ci-après visent à favoriser la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, sans préjudice des dispositions précitées relatives au tutorat dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Article 1351 - Objectif du tutorat ; rôle du tuteur
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

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 suivante :

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 prévues et les activités exercées par le salarié en formation se déroulent dans les conditions prévues ;

6. De participer à l'évaluation des actions de formation au regard du salarié.

Article 1352 - Conditions d'exercice du tutorat
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) La mission de tuteur 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 compétences 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 ses salariés au plus, sous réserve de ne pas être lui-même en formation.

d) Le tuteur, en fonction du nombre de salariés qu'il suit, dispose du temps nécessaire :

? d'une part pour accompagner ses différents salariés ;

? d'autre part pour participer à l'exercice de son emploi dans l'entreprise.

e) L'employeur s'assure du respect des conditions de l'alinéa

précédent ; il est nécessaire avec le tout aménagement nécessaire pour assurer l'équilibre entre ses différentes activités.

f) Le tuteur assume la responsabilité de l'action de tout pendant toute sa durée.

Article 1353 - Préparation et formation à la fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Pour favoriser l'exercice du tutorat, le salarié choisit comme tuteur une personne bénéficiant, 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 atouts de préparation et de formation à l'exercice du tutorat, les parties conviennent que ces atouts favorisent par ailleurs les atouts professionnels éligibles au financement de l'OPCA de la branche. A ce titre, l'OPCA concerné assure la prise en charge :

? des coûts de préparation et de formation à la fonction tuteur ;

? des coûts liés à l'exercice de la fonction tuteur ; dans les conditions prévues par le code du travail pour ce qui concerne les congés et les périodes de professionnalisation.

c) Les entreprises financent le tutorat exercé par les salariés ;

? en investissant dans leur personnel des atouts de formation et de formation à l'exercice de la fonction tuteur ; ? en favorisant la mise en œuvre dans leur entreprise de compétences que les salariés développent dans leurs activités professionnelles.

d) Le financement de la fonction tuteur par l'OPCA DFEI n'est possible que dans le cas où le tuteur, s'il occupe pour la première fois une fonction tuteur et/ou s'il en a fait la demande, a suivi au moins une formation à la fonction tuteur.

e) Lors de l'entretien professionnel, l'employeur prend en compte les missions réalisées exercées par le salarié. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions professionnelles peuvent être prises en compte dans son évolution professionnelle.

Article 1354 - Reconnaissance du tutorat
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

L'exercice de la fonction tuteur est l'objet d'une reconnaissance, selon des modalités et modalités fixées par accord d'entreprise ou par l'employeur.

Titre IX Rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Article 1355 - Rôle clé de l'encadrement
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Le personnel d'encadrement, qui englobe le supérieur de hiérarchie du salarié ainsi que l'ensemble des cadres supérieurs d'encadrement, constitue un maillon essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle ; à ce titre, il joue 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 parcours professionnel, notamment dans le cadre des entretiens professionnels.

Article 1356 - Formation de l'encadrement ; l'exercice de son rôle dans le développement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Afin de permettre à l'ensemble du personnel exerçant des fonctions d'encadrement de jouer pleinement son rôle, et afin de donner toute l'efficacité aux différents dispositifs de la formation professionnelle, l'employeur développe les connaissances et les qualifications du personnel d'encadrement en matière :

1. De toutes les compétences professionnelles ;
2. D'élaboration de parcours de formation individualisés pour les salariés, favorisant leur accès aux différents dispositifs de

formation, de blain de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;

3. D'accompagnement des salariés, notamment dans le cadre de la formation ;

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 superviseur bénéficie d'un ou plusieurs salariés dont il peut 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 permet 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 exerce périodiquement avec son supérieur hiérarchique les fonctions dans lesquelles 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.

Article 1357 - Titre X Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Afin qu'il puisse bénéficier de son parcours professionnel et favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire connaître ses connaissances, ses compétences, ses qualifications et ses expériences professionnelles, adéquates dans le cadre de la formation continue ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

b) Dans cette perspective, les parties conviennent 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 comporter :

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 durée et la durée des années 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 professionnelles exercées ;

6. Les réalisations professionnelles ;

7. Les autres compétences acquises, les connaissances, les qualifications, les certifications 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 tous les éléments utiles relatifs à la formation professionnelle d'orientation, de formation et de compétences.

e) La CNPE de branche peut favoriser des démarches de validation des acquis de l'expérience sur les éléments fournis par le salarié dans le cadre de l'orientation, de formation et de compétences.

f) L'observatoire professionnel 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 professionnels au sein de l'industrie professionnelle.

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 national de

sécurisation des pucorras poeisrolnfesns (FPSP), de Pôle Emploi, ainsi que d'un creian normbe d'observatoires des métiers.

Titre XI Information du salarié sur les dispositifs de la formation professionnelle

Article 1358 - Information du salarié par l'employeur
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) L'employeur met à dtsoipioisn du salarié les iomonfrtians nécessaires sur les thèmes snvutais :

1. Les dopitssifis de la fiortoamn poeirlfnsesone cituonne (plan de formation, professionnalisation) ;
2. Le pomte pnsroenel de fmootrian (CPF) et l'utilisation du sldoe des dtrios nés du dorit ineiddvuil à la foomairtn (DIF) ;
3. La vadoaliitn des aquics de l'expérience (VAE) ;
4. Le balin de compétences ;
5. L'entretien pooenerfissnl ;
6. Le congé idniiudvel de foatimorn (CIF) ;
7. Le cnesiol en évolution plerosioefnlne (CEP).

b) Ces irnitoomnafs penevut être meiss à la dipissioton du salarié par différents moyens : stie Itanertr de l'employeur, courriel, douisfifn papier?

Article 1359 - Information du salarié par les sites Internet dédiés
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Le salarié puet à tuot meomnt avoir accès à de nobreusmes imnrtoanfos sur la fmiaorton penfsrlioolsene en ctsulnaont différents siets Internet, notamment, snas que cette lstie siot euahxvstie :

1. Le stie itnerent de l'OPCA DEFI, qui cniotet :
 - a) Une présentation détaillée de chqae dsspiitiof de la fmtiroaon professionnelle, décrivant ses obtiejfcs et ses modalités d'accès ;
 - b) La lité des foomaimrs éligibles au CPF, tlele qu'établie par la CNPE de la bnhcare ;
2. Le stie Ienetrnt de l'observatoire des métiers du pétrole, qui ctenonit une présentation des métiers de l'industrie pétrolière et des purrcoas pfsinsoeorpls plobssies de métier à métier au sien de la bcnhrae ;
3. Le stie Ietnret de l'UFIP, qui cnotient le ttxee de la cntnvoien ctceoville nlationae des iueditsnrs pétrolières (CCNIP), dnas laeulqle le présent accod se tovure codifié ;
4. le stie Itneert créé par les pouviros pblcuis et opéré par la csasie des dépôts et consignations, ptarneemtt à cuaqhe salarié de gérer son cmtope pnrneesol de foimoatrn (CPF) ;
5. Le stie itnernet de l'organisme genirtiosane au paln régional du congé indvuediil de fmootairn (CIF), le FONGECIF.

Titre XII Dispositif de suivi de l'accord

Article 1360 - Statistiques fournies par l'UFIP à la CPNE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Le siuvi du présent accod ropsee notamment, au nvaieu de la branche, sur la fniurruote à la CNPE des iianrmtnoofs suivantes, suos la fomre d'une synthèse aeallunne de bhnacre pronatt sur le périmètre des erepntseris adhérentes à l'UFIP :

1. Balin sur le rceepst de l'obligation légale de l'employeur en matière de faoitomrn professionnelle, induqnaît le vulome des dépenses engagées au ttrie de la ftirooamn plorsinnefelsoe et précisant, par sxee et par collège :
 - ? le nborme de salariés prtais en forimtaon dnurat l'exercice ;
 - ? le nrombe meyon d'heures de fmrootain dispensées à chqae saariitge ;
 - ? le nobmre de salariés n'ayant pas bénéficié d'une aotictn de fomitroan sur la période cavrount les trios drnreeis exercices.
2. Bialn sur la fotramion en artalcnee (contrats d'apprentissage et cntatros de professionnalisation), par sexe, par durée de contrat, par trncahe d'âge des alternants, par diplôme ou titre poursuivi, par thèmes de formation, par région ;
3. Balin sur l'utilisation du CPF dunart l'exercice écoulé précisant, par sxee et par collège :

? le nrmboe de salariés aynat eu rocerus à l'utilisation du CPF duant l'exercice écoulé ;
? le nborme meyon d'heures de fotomrian sur CPF par salarié utiilauster ;
? l'encours meyon (en hreeus par salarié) du CPF accumulé en fin d'exercice.

Article 1361 - Statistiques fournies par l'OPCA DEFI à la CPNE
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Par ailleurs, l'OPCA DFEI présentera cuqahe année dneavt la CNPE un bialn auennl par dositisipf de faiomtorn financé par DEFI, par sexe, par collège, par durée de formation, par tanchre d'âge, par diplôme ou tirtre puriovsui et par thème de formation.

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

Article 1362 - Procédures d'opposition ; demande d'extension
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Conformément aux dsioisitnops du cdoe du travail, le présent aroccd srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des oagotnnisairs salceindys représentatives à l'issue de sa signature.

b) La nicoatfoitn visée à l'alinéa précédent dreva être effectuée par lettre recommandée aevc accusé de réception adressée aux fédérations ou osaotinnragis scylnideas aanyt participé à la négociation. Elle déclencherà l'ouverture du délai d'exercice du dorit d'opposition.

c) Conformément aux dnioisopsits du cdoe du travail, le tetxe du présent accod srea déposé par l'UFIP auprès des sevcires du mrtsnie chargé du taavril et au secrétariat-greffe du cenosil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dioponsiitss du cdoe du travail, les ptaeris snragieatis damdoennert au miitnrse chargé du tvaaril de rerdne oiitaelgbors les disootiinsps du présent accord.

Article 1363 - Normativité et date de prise d'effet de l'accord ; abrogation des dispositions de l'accord du 9 décembre 2004
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

a) Les prtiaes srainaitges cennienvot qu'il ne prroua être dérogré aux ogbiaolntis du présent arccod par arccod de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si ce dneerir est puls forblavae ;

b) Le présent aocrcd etrena en viguer à l'issue du délai d'opposition prévu par le cdoe du travail.

c) A la dtae de prsie d'effet du présent accord, les dstosiiopns de l'accord de brachne du 9 décembre 2004 ptrnaot sur la frmtoaon pososelfinnerle se tounerovrt amtuqamitneeuet et intégralement abrogées.

Article 1364 - Diffusion et communication de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Les eeloupyrms aonurssret la dfisfuion de l'accord à l'ensemble du prnoesenl de la branche. Ils en ansreust la présentation aux ietncsans représentatives du pnrensoel lros de son entrée en viguer.

Titre XIV Codification de l'accord dans la CCNIP

Article 1365 - Objet de la codification
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Le présent trtie a puor obejt de cdfeior les diopontsisis des présentes dnas la ctonnevien ctloelcive naiontlae des iuesintrds pétrolières (CCNIP).

Article 1366 - Modalités de la codification
En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Il est créé dans la CCNIP un chapitre XIII intitulé « Fmraootin psslfenroieloe », 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 faotomrn professionnelle, étendu par arrêté du ? »

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 mai 2016

Abréviations courantes

ANI : accord national interprofessionnel

Adhésion par lettre du 16 octobre 2017 de l'UFIC UNSA à la convention collective avenants et accords

En vigueur en date du 3 nov. 2017

Bagnolet, le 16 octobre 2017.

UNSA industrie et construction, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bolneagt Cedex, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Faisant suite à l'arrêté du 5 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la

Accord du 1er juin 2018 relatif à l'emploi, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences

Signataires	
Patrons signataires	UFIP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC pétrole,

Article 1401 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

a) Les intervenants pétroliers maintes 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 disponibilité des emplois disponibles, sur les parcours et les évolutions professionnelles des salariés de la branche.

c) En raison 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 préalable sur le pacte de responsabilité qui s'était tenu le 2 octobre 2014, et dans la mesure où la nécessité de mettre en place des mesures visant à promouvoir le maintien dans l'emploi des salariés de la branche pétrole s'imposait d'être affectés par des mutations structurelles ou des fermetures d'unités ou de sites d'établissement » (cf. accord cadre de branche du 27 novembre 2014, art. 6) ont décidé, lors de la négociation préalable 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 préparatoire plénière d'ouverture.

d) Cette négociation s'est appuyée, en matière d'emploi, sur les

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 : contrat de professionnalisation
 CPNE : conseil national pour l'emploi
 CQP : certificat de qualification professionnelle
 CQPI : certificat de qualification interbranches
 NTIC : nouvelles technologies de l'information et de la communication
 OPCA : organisme paritaire interprofessionnel agréé
 OPMQC : observatoire 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

ceinture nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) et publié au Journal officiel de la République française n° 0239 du 12 octobre 2017, j'ai l'honneur de vous informer, au nom de l'union fédérale de l'industrie et de la construction de l'UNSA (UFIC UNSA), de l'adhésion de l'union nationale des syndicats amotneuos (UNSA) à la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) et à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent courrier est adressée ce jour aux parties signataires de l'accord de branche convention. Vous les trouverez ci-joints également.

Je vous prie de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de ma haute considération.

Le secrétaire général.

Le présent accord de branche définit les conditions de travail et les dispositions relatives à l'emploi, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences des salariés de la branche pétrole ; dans son rapport final du 30 septembre 2013, le CEP a défini un cadre d'actions à court et moyen terme et d'informations à collecter pour faire face aux conséquences des mutations de l'emploi et des évolutions des métiers et des compétences de la branche pétrole.

e) Le présent accord de branche définit les conditions de travail et les dispositions relatives à l'emploi, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences des salariés de la branche pétrole et à la formation en continu ;
 ? d'autre part de développer l'emploi, notamment qu'il induit.

f) Les entreprises de la branche, dans leur rôle en matière d'emploi, s'efforceront,
 ? d'une part de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi, notamment par le biais de l'apprentissage et à la formation en continu ;
 ? d'autre part de développer l'emploi, notamment qu'il induit.

g) Les entreprises saignantes participeront 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 est conclu par conséquent en vertu de la 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, OQPMC pétrole.

j) L'employeur s'engage à consulter étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses décisions de suivi et à l'atteinte de ses

objectifs.

Article 1402 - Emploi, maintien dans l'emploi et développement des compétences : les acteurs et leurs rôles respectifs
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

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 proportionné à ses atouts et à ses qualifications.

A. ? Rôle de l'employeur

1. Le développement des compétences et des capacités du salarié tout au long de sa vie professionnelle est un axe majeur de la politique humaine de l'employeur.

2. L'employeur garantit, dans la mesure du possible, l'équilibre 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 représentants du personnel de cette stratégie, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi ou, le cas échéant, par les accords 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 salaires et les compétences requises par leur fonctionnement, les métiers susceptibles d'évoluer.

5. L'employeur, le cas échéant par la mise en place d'une GEPC dans les conditions prévues par le code du travail, veille à anticiper l'évolution des besoins de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences ; l'employeur trie les conséquences de cette évolution dans les différents domaines de la formation professionnelle et dans le plan de formation qu'il soumet à la consultation des représentants du personnel, selon les modalités fixées par le code du travail ; en fonction de la situation de l'entreprise, l'employeur informe ses partenaires de goûts prévisionnels ; il en discute avec les représentants du personnel plus des salariés.

6. L'employeur participe à la consultation du personnel par le biais de la satisfaction, des salaires et des avantages sociaux en matière de parcs et de développement professionnels, notamment à travers l'entretien personnel ; pour le cas où ces souhaits et aspirations ne peuvent être satisfaits, l'employeur en informe les salariés.

7. L'employeur contribue 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 mesure d'adéquation, tout au long de la 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 personnelles 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 permettent 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 revue adaptée, au maintien des compétences des nouveaux entrants 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 données relatives à ce qu'il est 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 appuie le salarié des conseils lui permettant de faire progresser sa performance ; en liaison avec les ressources humaines, il contribue au salarié des conseils de formation lui permettant de faire progresser ses compétences ; il met en œuvre les mesures permettant le départ en formation des salariés.

2. L'encadrement recueille, notamment à travers l'entretien professionnel, les avis des salariés et en informe les ressources humaines.

3. En liaison avec les ressources humaines, l'encadrement contribue le salarié dans l'évolution de son parcours professionnel.

4. L'encadrement joue un rôle clé dans l'anticipation des métiers et des compétences nécessaires au bon fonctionnement moyen/long terme de ses équipes ; il informe les responsables des 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 les missions ; cette évaluation conduit l'employeur à proposer au salarié, en tant que de besoin, des conseils de formation appropriés, et/ou à encourager les démarches 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 entend-il reçu une formation à la suite d'un entretien personnel ?
- b) Le salarié entend-il une bonne communication des différents domaines 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 entend-il peut-il évoluer ? ou obtenir le salarié des conseils en matière de formation 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 GEPC ; 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 actions entreprises pour le développement des salariés, notamment à travers les formations des professionnels.

2. La DRH, en partenariat avec les différents services stratégiques de l'entreprise, et en relation étroite avec les ressources humaines hiérarchiques :

- a) veille à l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences professionnelles des salariés ;
- b) élabore un plan de formation ? ou autre ? si nécessaire ? permettant d'assurer :
? la bonne intégration des nouveaux entrants ;

? 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 professionnelle et géographique des salariés, en mettant en place des dispositifs et des outils adaptés.

4. La DRH s'adresse à l'ensemble des salariés de l'entreprise les taurax de l'OPMOC pétrole (nomenclature et classification des métiers, anciens métiers, parcours et passerelles, démarches régionales), ou porte à leur connaissance un support, dispositif ou leur permet l'accès à ces travaux.

5. Par l'ensemble de ses actions, la DRH aide chaque salarié à croquer 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 continuer et à faire évoluer un projet professionnel, avec le soutien 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, article 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 voit informé, notamment à travers les instances mixtes de dialogue social par son employeur et par la commission 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 formations mixtes à sa disposition en la matière ainsi que la manière d'y accéder.

5. Afin de permettre au salarié de bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) (sur ce sujet, cf. notamment l'article 1322 de la CNIP ? 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 gradera les pièces justificatives relatives à cette consultation et les présentera à l'employeur sur demande ; pour le cas où le salarié, une fois clos le volet 1 de la démarche de recours au CEP (« accueil individualisé »), choisirait de s'engager à suivre le volet 2 (« conseil personnalisé ») puis le volet 3 (« accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel »), l'employeur exerce la possibilité d'accorder au salarié 1 demi-journée d'absence autorisée payée pour chacun des volets 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 qualité 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 domaine de compétences, selon les modalités définies par le code du travail.

F. ? Rôle de la CNPE pétrole (commission paritaire de l'emploi)

1. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 328 de la CNIP :

? la CNPE est informée de la situation des salariés susceptibles d'être affectés par un licenciement économique ;

? pour ce faire, les entreprises concernées élaborent un tableau récapitulatif des formations professionnelles pour chaque salarié concerné :

1. catégorie socioprofessionnelle ;
2. classification CNIP ;
3. année de naissance ;
4. expérience ;
5. ancienneté dans l'entreprise ;
6. lieu de travail ;
7. lieu de formation ;
8. titres, diplômes et certifications professionnelles ;
9. principales compétences acquises durant l'ensemble de sa vie professionnelle.

? la CNPE formule des recommandations sur les axes de développement de ces salariés ;

? la CNPE est informée régulièrement, et au minimum deux fois par an :

- a) des procédures de recrutement de nouvelles personnes 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 et nombre de recrutements effectués ;
- c) au plan qualitatif, d'un état des lieux des difficultés et obstacles au recrutement éventuellement rencontrés : mobilité géographique, etc.

2. La CNPE, sur proposition de l'OPMOC-Pétrole, veille en tant que de besoin à la mise à jour des listes des salariés éligibles au CPF ; dans l'élaboration de ces listes, l'accent est mis sur les formations professionnelles et les compétences du salarié que sur les formations professionnelles de son développement personnel.(1)

3. La CNPE est informée chaque année, pour trois branches d'emploi régionaux, le bassin normand, le bassin PCAA 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'OPMOC pétrole) concernés par l'effectif le plus important à cette même date dans les branches d'emploi considérées.

Cette disposition, qui vise à renforcer les capacités d'anticipation et de planification de la CNPE, fixe l'objet d'un réexamen par les parties concernées 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 CNPE, afin de renforcer les possibilités proposées aux salariés de la branche de suivre des actions de formation qualifiantes, révoque périodiquement la possibilité de créer, au niveau de la branche, des commissions de qualification professionnelle (CQP), notamment pour les métiers spécifiques de l'industrie pétrolière ; le cas échéant, l'inscription au RCNP des CQP ainsi créés sera recherchée et ils seront également inscrits sur la liste des formations éligibles au CPF.(2)

5. La CNPE révoque périodiquement la possibilité d'adhésion de la branche pétrole à des CQP interprofessionnelles (CQPI), afin de permettre le cas échéant aux salariés d'effectuer des parcours professionnels vers des métiers exercés dans plusieurs branches.

G. ? Rôle de l'OPMOC Pétrole (observatoire professionnel des métiers, des qualifications et des compétences)

1. L'OPMOC-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'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une liste des salariés et puocrars plisnesnoefos peetmtnart à un salarié d'aller de son métier vers un autre métier de la branche ; à chaque passerelle/ pcuraors est associée une icicidann du puroracs de frtaiomn requis.

3. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement une cotarpragihé des métiers de la branche, par genre, région, thncrae d'âge, rymhte de tvriaal et collège.

4. L'OPMOC-Pétrole établit et met à jour périodiquement, dans le pnonlmgroet du CEP Rigafnafa 2012-2013, des mehgoropnais régionales dans les bniasss d'implantation de l'industrie pétrolière ; ces mgnpoiohears contiennent, dans la msruee du possible, une cahprogarion par eperrnitse et établissement des métiers à caractère idsuenritl exercés dans le bassin considéré, pour cnuhace des bacenrhs cnoeenxs à la brhcane pétrole (chimie, métallurgie, pluisgtare ?) ; pour cdirnuee ces travaux, l'OPMOC-Pétrole s'appuie sur les cteoaihrprags et études diffusées par les obiesvrreaots des métiers des brcehnas considérées.

5. L'OPMOC-Pétrole établit et ecirhint périodiquement, au navieu de la branche, une liste de farniotoms éligibles au CPF, dans le crade des distosionips du cdoe du tvaialr ; cette liste diot cosntiuetr une froce de poirotspn pour les salariés de la brnchae en matière de formaitos qualifiantes.(3)

6. Les tvraux de l'OPMOC-Pétrole snot menés suos la cuiondte de la CNPE et du comité pritaaire de ptoiglae de l'OPMOC-Pétrole ; les résultats de ces tvuaarx snot siumos à la CNPE pour validation.

(1)(2) (3) *Alinéas exclus de l'extension en tant qu'ils crnoenvenit aux dnopiistioss de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, dans sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 srteebpme 2018 pour la liberté de chiosir son aienvr professionnel. (Arrêté du 24 julielt 2019 - art. 1)*

Article 1403 - L'embauche et l'insertion professionnelle. – Le recours aux formations en alternance
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

1. L'employeur repcesse les pniiercps de non-discrimination, dceitire ou indirecte, posés par la loi du 27 mai 2008 rtleiave à la lutte cnotre les discriminations, par le cdoe du tiavarl et repris à l'article 903 de la CCINP ; l'employeur vleile à l'égalité pofeisnorleslne femmes-hommes.

2. L'employeur vlliee à metnniier et à anticiper, en fcoinoth de la praidmye des âges anisi que des métiers ruqeis dans l'entreprise, un fulx d'embauche panetrtemt d'assurer le rnenleeoumelvt des peosts de tiarval et la bnnoe tsriinasosmn des srvaiois et des savoir-faire.

3. La piqoluite d'embauche se préoccupe particulièrement des métiers « en tiesonn », pour lueqelss les bsieons de l'entreprise snot particulièrement sielsnebs et les prnrseelos formés en nmrobe rrstnieet sur le marché du travail.

4. Le rourecs à la formitaon en alternance, par le cnaal des ctnaotrs d'apprentissage et des ctonrats de professionnalisation, est un otuil privilégié de l'insertion poolelssrifenne des jnuees et du relneevuomient des générations de salariés de l'entreprise.

Pour mquarr l'importance qu'elles antnceaht au rceours et à la vtaisrloaion de la fmraoiotn en alternance, et pour coibuternr à l'atteinte d'objectifs sociétaux de puls en puls perstnas au paln national, les eritresnpes adhérentes à l'UFIP anonecnnt par le présent acocrd luer volonté de cnulcroe et mette en ?uvre un munmiim de 2 000 crantts de ftmioaron en antrcenale (contrats d'apprentissage et cranttos de pifसानisolnoertoin cumulés) pour l'ensemble des duex années 2019 et 2020. Cet oiebtjcf frea l'objet d'un suivi en CPNE.

Un blain de cet efrfot 2019-2020 de rrouces à l'alternance srea établi en CNPE darunt le 1er streemse 2021 ; ce balin anlyearsa les difficultés rencontrées, les réussites enregistrées et la possibilité de rondireuce sur les années snevtiuas la fxtiaoin d'un ocibejtf pour le nmobre des alternants.

5. Les puoltieqis d'embauche et de rcreuos à l'alternance de

l'entreprise pnenrnet en ctompe la nécessité saicole d'insertion ou de réinsertion pisrenfnlesoloe des puilbcs éloignés de l'emploi et/ ou d'un fiable naeviu de qlataiiciuofn prnrlefoesilnose ; ces plibucs bénéficient de mrseues d'insertion poreseoslnlne renforcée dans l'entreprise, aifn d'assurer le mlleueir départ pblisloe à luer prcouas professionnel.

Pour vneir en adie à ces publics, un échange aevc des autres laocux d'insertion et/ ou de réinsertion psoneilnrfosee srea organisé au corus d'une réunion de la CPNE, à l'initiative d'une ou pruuilse oraniitsoangs seaydnlics représentatives des salariés, aifn d'identifier les atoncis concrètes à epenrterdnre en la matière, au nvaieu de la bnacrhce et dans les entreprises.

Article 1404 - Emploi et mobilité
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

A. ? Mobilité iennrte et développement de carrière

L'employeur diot foaisrevr le développement de carrière et la piormotn des salariés au sien de l'entreprise. À cette fin :

1. Conformément à l'article 322 de la CCNIP, au cas où l'entreprise esangvie de poiur des emlpjos vacants, elle s'assure que ces elpoims vatcnas snot portés à la concssinaane des salariés par les différents moenys de cocomiutmann exsntitas dans l'entreprise, dans les ctodoninios prévues par ledit article, anavt de procéder à un renemcurtet eretxne ; il est rappelé que cette oatiblogin cuorve les potess ouvriers, employés, techniciens, agtens de maîtrise et cadres jusqu'à la posotiin IIIA inslcue ;

2. Conformément à l'article 806 de la CCNIP, aifn de feiaorvsr la pmotiroon des salariés au sien de l'entreprise, les ptoess à puoiovr sornet attribués au peeornsln en place, de préférence à des etngngamees extérieurs.

B. ? Mobilité innrtee aevc mobilité géographique

1. L'employeur diot filaiectr la mobilité géographique de ses salariés, dans le crade et selon les modalités prévues par l'article 320 de la CCINP rlaietf au cmeanenhtg de résidence.

2. La parentalité est prsie en cmptoe dans la détermination des adeis à la mobilité géographique proposées le cas échéant par l'employeur, conformément aux doioitinpsss de l'article 929 de la CCNIP.

C. ? Mobilité externe

C1. ? Mobilité vilatnoore sécurisée

Il est rappelé que les dinoioitssps du cdoe du tavaril riteelvas à la « mobilité vionlorate sécurisée », ditnpoosisis iessus de la loi du 14 jiuun 2013 rlveatie à la sécurisation de l'emploi et en viugeur à la dtae de sinugrtae des présentes, pretmetent suos cretnieas ctoidnnios à un salarié d'exercer une activité dans une autre epeitrsrne ; ces dpnisiotioss snot mesis en ?uvre par les ereinpstres ou gpuroes d'entreprises d'au moins 100 salariés ;

Il est rappelé que, conformément aux dtiionpisoss précitées du cdoe du travail, en cas de ruoetr dans l'entreprise d'origine, le salarié rvoruete de plein doit son précédent epomli ou un eplmoi similaire, artssoi d'une qtioicaluiiafn et d'une rémunération au moins équivalentes aisni que du mtainien à titre pesnoenrl de sa classification.

C2. ? Prêt de main-d'uvre à but non lucratif

Le salarié puet également bénéficier, aevc son accord, du doitiipssf de prêt de main-d'uvre à but non lucratif, dans les ciinnodots définies par le cdoe du taravil ;

Il est rappelé que, conformément aux dtispnoosis du cdoe du taaivrl en vuugier à la dtae de siranutge du présent aocrd :
? à l'issue de sa msie à disposition, le salarié reourtve son psote de tairavl ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, snas que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne siot affectée par la période de prêt ;
? la msie à dostiioispn ne puet afecefr la pctortoin dnnot juoit un salarié en vretu d'un mnaadt représentatif.

« Ce cahier de charges de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1401 à 1410 de l'accord de branche du 1er juin 2018 portant sur l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du? »

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Abréviations courantes

Accord du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre des ordonnances Macron

Signataires	
Patrons signataires	UFIP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; UFIC USNA ; CFE-CGC pétrole,

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche pétrole et l'UFIP ont souhaité reconstruire la continuité 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, garantir la continuité de la primauté de certains dispositifs de la CCINP sur les dispositifs 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 CCINP.

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

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

Titre Ier Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article L. 2253-1 du code du travail bloc 1 des ordonnances Macron

Article 1511 - Salaires minima hiérarchiques
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

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

1. Salaire de base, égal au coefficient CCNIP multiplié par la valeur du point mesuré 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 référence conventionnelle ;

3. Majoration conventionnelle, applicable en cas de promotion aux

ANI : accord national interprofessionnel
CCNIP : convention collective nationale de l'industrie du pétrole
CEP : conseil en évolution professionnelle
CEP Rafignae : conseil d'étude parvociste raffinage
CIF : congé individuel de formation
CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi
CQP : certificat de qualification professionnelle
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
NTIC : nouvelles technologies de l'information et de communication
OPCA : organisme paritaire couvreur agréé
OPMQC : observatoire paritaire des métiers, des qualifications et des compétences
RNCP : répertoire national des métiers professionnels
VAE : validation des acquis de l'expérience

coefficientes settes inférieures au coefficient 215, égale à la différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé, multipliée par la valeur du point de référence conventionnelle.

Article 1512 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD)
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Le recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) est limité 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 salarié en CDD bénéficie d'un emploi pétrolier à part entière, régi par les dispositions de la CCINP ; le salarié en CDD, dès lors qu'il peut être pleinement intégré aux équipes de l'entreprise, se trouve 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 satisfaisante 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 compétences appropriées et obtenir les formations nécessaires ; ? d'autre part, il puisse être affecté, en fonction des nécessités opérationnelles, à des tâches au CDD, à des tâches d'une durée suffisante.

d) À cette fin, il convient de permettre un ancrage de la durée des CDD et un accès limité 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 si le salarié 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 préavis 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 pairs en compte pour apprécier le délai de préavis de la durée de la durée de travail s'entendent les jours calendaires.

5. Les cas de non application du délai de préavis de la durée de travail prévus par le code du travail.

Titre II Dispositions relatives à la mise en

œuvre de l'article L. 2253-2 du code du travail bloc 2 des ordonnances Macron

Article 1521 - Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Dans les conotindis 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 raiaioitfctn des oacrndnnoes « Mrcaon », les petaris stnieaiagrs commefirt par le présent aocrd la primauté sur les adorccs d'entreprise des dponiotiiss de la CICNP citées ci-après.

Il est tiooufets précisé que le présent alitrce n'a pas puor effet de rernde impératives les dpoioinostis ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, tels que par elxpeme les définitions et les recommandations.

A. ? CCNIP, aocrd du 3 serebtmpe 1985, cairpthe VII

Sont ici visées les dsioitnsipos de ce ttexe reitlvaes à la prévention des efetfs de l'exposition au fteacur de riqsue poenssefnoril « tvairal en équipes ssecivecsus alennaettrs ».

Les aitreles ou fgnatrmes d'article cités ci-après ptnrmeetet en effet de pcrueorr aux salariés exposés à ce fatucer de rsqie pesioefrnsl une ou puslieurs des msreeus de prévention seaviutns :

- ? réduction des eoitsoxipns ;
- ? amélioration des ciodninots de tviaarl ;
- ? maitnen en activité ;
- ? aménagement des fnis de carrière.
- ?? Art. 702 ? Dstioisponis coemms ? Alinéas a, c et d seulement
- ?? Art. 704 ? Contrôle médical
- ?? Art. 705 ? Habitat
- ?? Art. 707 ? Tpmes de relève ? 1er alinéa uniquement
- ?? Art. 709 ? Congés hros période
- ?? Art. 711 ? Indemnité de conversion
- ?? Art. 712 ? Coieatssn d'activité ? abrogé et remplacé par l'article 1117 de l'accord de bnhcare sur la pénibilité et le ssrets au taiarvl du 19 smbrpetee 2011
- ?? Art. 713 ? Consiemtoapn des jorus fériés légaux
- ?? Art. 714 ? Ctamonepsoin des contraintes, à l'exception esexrspe des dpstisnoois revtileas au bénéfice de la pmrie de quart.

Concernant l'article 1117 de l'accord de brachne sur la pénibilité et le srsets au trvaial du 19 seebrmpte 2011, il est rappelé qu'une négociation de bnahcre est en crous ; ovutere le 9 février 2017 à la ddnamee de l'UFIP, cttee négociation vsie à emnieax la possibilité de crnolcue un aeavnnt de révision auidt article, annavet dnot le txete a été proposé par l'UFIP conformément aux sipiatnotls de l'article 103 b de la CNCIP fxaanit les cniotidos de révision de cttee dernière.

B. ? CCNIP, accrod du 3 smrtpbeee 1985, catrhipe VI, airtlce 604

Sont ici visées les dspiotinosis de ce texte rliatvees à la prévention des etfefs de l'exposition aux facuerts de rqsueis pessofielrnons énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

L'article cité ci-après prmeet en eefft de proocuer aux salariés exposés à ces ftacrues de ruisqe pirsnofleosens une ou pursleius des meuers de prévention suatinvns :

- ? réduction des exonpitsois ;
- ? amélioration des ciointonds de tarvial ;
- dès lros que les dftsoiisps et efetfs de ptocioerth ont tiart à tuot ou prtiae des riqeuss pnieceolonfssrs précités.
- ?? Art. 604 ? Dstiiioipsfs et efetfs de protection

C. ? CCNIP, aorccd du 3 semetbpre 1985, crphiate VI, acrltie 603

Sont ici visées les dssnotiipois de ce texte rlaeivtes à la prévention des etfefs de l'exposition aux ftucears de rqsueis pisofreslnones énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Le fremngat d'article cité ci-après pemret en effet de porcurer aux salariés exposés à ces ftcauers de rqsueis pseonrenoslfis une ou puursleis des mureses de prévention suvineats :

- ? réduction des eopnsitoixs ;
- ? amélioration des cniotidions de travail.
- ?? Art. 603 ? Taurvax pénibles, dueagnrex ou ilnsuaerbs ? alinéas d et e seenumlet ? dnas le suel cas où le salarié est exposé à un ou piseuurl des fcauerts de rseiuqs pseosoifnnerls énumérés à l'article L. 4161-1.

D. ? Aocrd du 19 sebtmpe 2011 potanrt sur la pénibilité et le ssrets au travail

Sont ici visées les dpiisoniotss de ce texte rvtelieas à la prévention des eeffts de l'exposition aux ftuercas de rsuieqs psnrlniseeoofs énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Les atlceris ou fragtenms d'article cités ci-après ptrteemnet en effet de percourr aux salariés exposés à ces fuertacs de rqsueis poisesennrofls une ou plruesius des msreeus de prévention sintaveus :

- ? réduction des etosipnxois ;
- ? apdtaoitr et aménagement du ptose de tvarial ;
- ? développement des compétences et des qactlufiionias ;
- ? amélioration des cdooitnns de tivaarl ;
- ? maientin en activité ;
- ? aménagement des fnis de carrière.
- ?? Art. 1112 ? Démarche de la prévention de la pénibilité au travail
- ?? Art. 1114 ? L'organisation du travail, featcur clé de la prévention de la pénibilité et du sertss lié au taavir ? à l'exception des alinéas b 3. et b 4.
- ?? Art. 1116 ? Pénibilité, ssrets au taaivr et gotiesn des âges
- ?? Art. 1117 ? Mrueess de caoniopsmten rlvtaeies au taiarvl posté (pour mémoire ; déjà cité ; cf. ci-dessus).

Dans les acrltis 1112,1114 et 1116, snot visées les selex dtoisipsios rteeilavs à la prévention de l'exposition aux frtuaecs de pénibilité mentionnés à l'art. L. 4161-1 du code du travail, dnot nmomtaent le stsres est exclu.

Article 1521.bis - Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail – Dispositions complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

1. En complément des dtipssiinoos de l'accord de barhne du 19 setbempe 2011 ptronat sur la pénibilité et le srests au travail, il est créé un artclie 1117 n de la CCNIP asni rédigé :

2. « Dranut la période de la ctsaisoen anticipée d'activité définie au présent artclre et résultant d'une activité en svrceie posté au sien de l'entreprise, le salarié bénéficie d'une graaitne mamiilne de rcsrsuoee mnseluele burte égale à 50 % de sa rémunération burte meullerne mnoynee ? hros mtjoiranaos puor hreues supplémentaires ? des 12 dereirns mios d'activité précédant le départ en ciotsasen d'activité. »

3. Dnas les ctnidioons 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 rficoatatin des oaoonnrdecs « Mcoarn », les preaits saitagrines sineputt la primauté du présent artclie sur les arodccs d'entreprise.

Article 1522 - Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Dans les ctoidnoins 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 rioaifatticn des ocndaeronns « Mcoarn », les preitas sirgatneias cinfomrnet par le présent aocrd la primauté sur les acordcs d'entreprise des dpsntisioois de la CCNIP citées ci-après.

Il est tfeootius précisé que le présent airtclre n'a pas puor effet de rndree impératives les dspiotsonis ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, telles que par eelmpxe les définitions et les recommandations.

A. ? Aocrd du 12 strembepe 2011 pnrtat sur l'insertion pneilsoelfnrse et l'emploi des penseonrs en stitaouin de handicap

Sont ici visées tteous les dnstipisoois de ce texte, à l'exception

des atlcires savniuts :
? Art. 1009 f, riatelf au fnncinmeoteot de la brncahe pnriseslnooflee ;
? Art. 1009 e ; Art. 1010 e ; Art. 1012 b ; Art. 1013 d ; Art. 1013 e, à piratr de « l'employeur reulecile ? » ; Art. 1014 e ; Art. 1020 : ces actleirs snot refalits au fcmnoteoneinnt des itnsnceas représentatives du pnenreosl de l'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Par avanent à l'article 1003 de l'accord de bcnahe du 12 srmeepbte 2011 rltaiéf à l'insertion plsofofeinnlse et à l'emploi des ponnrsees en stiauotin de hiadcnap dnas les ietsirdnus pétrolières, le présent aocrd arrête les dspoosnitis sviuetans :

1. Art. 1003 f : l'employeur diot ilunrce dnas le cotalgue des aitcons de fomraotin de l'entreprise des famtoroins praontt sur le thème « feovsarr l'insertion polnnsrfeilsoe des pnsorees en siuaitotn de hcnaidap » ; l'employeur diot privilégier ce tpye de faomoirtn puor le psnnoeel d'encadrement.

2. Art. 1003 g : l'employeur doit, si la tilale de l'entreprise le permet, exainemr la possibilité de cnrrsouite un « réseau hnadaicp » basé sur des référents, et atporepr à ce réseau les meoyns appropriés.

3. Art. 1003 h : l'employeur diot prêter une antitoten particulière à la sutaioitn plosefoirsnlnee des salariés adtnias fiaamluix de proesnes en sitoautin de hnacdiap ; puor feiorsvar luer action, il exinmae nantmemot la possibilité de luer aercocdr des aménagements d'horaire et des flexibilités dnas la prsie de congés.

b) Dnas les cotniidons prévues par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018, dtie loi de rittcaifioan des oadcnernons « Mcaron », les peraits sgitairneas sipunlett la primauté du présent alcrite sur les acrcdcs d'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

À la dtae de sgniraute du présent accord, auncue dtiooipsin de la CNCIP ne relève du pinot 3° de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018, dtie loi de rifataicotin des onnacedonrs « Mcoarn ».

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

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Les dtssoiinopis du présent alticre vnesit à créer les ctodinnois fobeaarvls à l'exercice d'un maadnt de délégué syndical, nemtmnaot en vlnlaeit à l'égalité de tnieatrmé des salariés concernés au rregad de luer évolution pelrlioooesnnefe luqsroe luer mdaant pernd fin, asini qu'au rregad de l'évolution de luer rémunération en curros d'exercice de luer mandat.

b) Dnas les citnoodnis prévues par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018, dtie loi de rctaoifiatin des onenorndacs « Macron », les pitares strnageiias siulntpet la primauté du présent arlctie sur les aorccds d'entreprise.

c) Enteitenrs au début, en cuors et en fin de mandat

1. Le délégué sncdaiyl bénéficie à sa dnmdeae d'un eetenrtin de début de mandat, d'un ereetnitn en corus de mnadat et d'un etrnieten de fin de mandat.

2. Ces erteinens snot cndutois siot par la hiérarchie de l'intéressé siot par un mrmbee de la drtoicien des rreuoocses humaines.

3. L'entretien de début de madnat a puor obejt d'échanger sur les

modalités peturaiqs d'exercice du mdanat et sur l'adaptation, en tnat que de besoin, des objtecifs et de la cghrae de tavairl du salarié aifn de les rernde ceimblptoas aevc l'exercice du mandat.

4. Les eterninets de cours de mnaadt et de fin de manadt cvunoert les psetecvperis d'évolution plnrooisnosfele du salarié ; puor le délégué siacyndl dnnot le vomlue d'heures de délégation sur l'année représentée au mnios 30 % de la durée de trviaal fixée dnas son crtonat de travail, ces eterninets ptrnoet également sur les possibilités de vstoliaorian des compétences et de l'expérience aicuqse à teavrrs l'exercice du mandat.

d) Évolution du silraae du délégué syndical

1. Le délégué syndical, lrsuoqe son vluome d'heures de délégation sur l'année représentée au minos 30 % de la durée de tiaavr l fixée dnas son cnarott de travail, bénéficie d'une évolution de rémunération au minos égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, à celle des salariés rlanveet de la même catégorie pornislfnolsee et dnnot l'ancienneté est comparable

2. Les modalités de msie en ?uvre de ctete dsiooipstin relèvent de l'entreprise ; eels sernot éventuellement aménagées puor pdnrree notmmaent en ctpome la tlliae et la strurtuce de l'effectif de l'entreprise.

e) Fmtraoion plfioesneonlsre et fooriarnn syndicale

1. Dnuart l'exercice de son mandat, le délégué sacyndil bénéficie d'actions de foiatrmon lui preemanttt de metaininr les compétences nécessaires à l'exercice de son métier, de crosenver le cas échéant les haaoitnlitbis nécessaires à la tenue de son poste, et de se préparer en fin de manadt à la rpierse de son ptsoe ou à une évolution vres un atrue poste.

2. Daurnt l'exercice de son mandat, le délégué scyadiyl bénéficie du congé de foiroatmn économique, slcaioe et saydcnlie dnas les coitinodns prévues par le cdoe du travail.

Article 1524 - Primes pour travaux dangereux ou insalubres

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Dans les cintdonois prévues par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018, dtie loi de rafoitctian des oanencndrs « Mcaron », les priteas sataiierngs cnirfeonmt par le présent aroccd la primauté sur les aocrdcs d'entreprise des diostinopiss de la CINCP citées ci-après.

Il est tuoftoeis précisé que le présent actilre n'a pas puor efeit de rderne impératives les dooiinspstin ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, tleels que par epxelme les définitions et les recommandations.

A. ? CCNIP, acrcod du 3 smberepte 1985, cpirathe VI

Sont ici visées les dnsoitpsis de ce texte ravileets aux pmries puor tvuarax drgueneax ou insalubres.

Le faenrgmt d'article cité ci-après permet en efeit d'octroyer une prime aux salariés acampioscnlst des tvraux degrnaeux ou insalubres.

? Acltrie 603 ? Taravux pénibles, dearnuegx ou ilbsruaens ? alinéas a et c smlneeuet ? à l'exclusion des permis versées puor des tavuarx pénibles qui ne snieart ni duergeanx ni insalubres.

Article 1524.bis - Primes pour travaux dangereux ou insalubres. – Dispositions complémentaires

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

1. En complément des dnspotisiois de l'article 603 de la CCNIP, il est créé un atrilce 603 f de la CINCP asini rédigé :

2. « L'employeur diot aanvt tuot privilégier l'élimination du rqsuie et la pocteriton ctvcoliele des salariés. Les truaavx dgueraeux ou isaenblurs visés au présent aticrle snot définis comme siut :

a. Ienneovtirn aevc prot de l'appareil roeasirtprrie ilsnaot (ARI) ;

b. Ieerionvnttn aevc prot d'une cmsnoioabn anti-acide ;
c. Iinetorvnen aevc prot d'une cibsonaomin aluminisée ;

d. Iretneovnitn aevc prot d'une tunee spécifique puor le riuqse cuhmiiqe liée à l'exécution de tvaux au sien d'unités d'alkylation.

Ces tvaux fnot l'objet du vesmeert d'une prime, selon des modalités déterminées en esrepinte sur la bsaie d'un dlaiugeo siaocl pnerant en ctopme les particularités de l'entreprise ou de l'établissement. »

3. Dnas les cioodntnis prévues par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018, dtie loi de rataciitofin des ocenannodrs « Mcoran », les ptiars srniatgaes suitnpelt la primauté du présent aclitree sur les aroccds d'entreprise.

Titre III Autres dispositions

Article 1531 - Dispositions conventionnelles relatives au CSE et à la CSSCT

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) L'accord « Établissements pétroliers et sécurité » du 19 juin 1995 et son aeavnnt du 18 décembre 2003, confèrent aux CSCHT de la bnrchae Pétrole des moneys cvtnneneilonos supralégaux.

b) La frtacion supra-légale de ces mynoes est confirmée par le présent accord, puor ce qui cnornce de manière liaivttmie :
? le tmepe de délégation, en parnnet en compte, de manière globale, le nombre de délégués multiplié par les crédits d'heures de délégation ;
? les moeys louiitsgqes (locaux, rpergirahpoe ?) ;
? les moyens de frmaootin à la sécurité.

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

d) Les ooglbnaits supra-légales de catuntsoiolo du CCSHT cetuonens dnas les duex aocrcds précités snot transformées en oobigtin d'information du CSE ou de la CSSCT.

Article 1532 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Est abrogé par le présent arccod le 2e alinéa de l'article 413 b de la CCNIP, issu de l'article 6 de l'accord de bharnce du 6 mai 1999 ratifé à la réduction du temps de taivrl dnas le carde de la loi du 13 juin 1998.

Article 1533 - Durée quotidienne du travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Les dinopiosts de la CNICP vnsait à penfonlar la durée qudineotine du tavaril (cf. nmntaoemt art. 919 a, 6e alinéa de l'accord du 9 airvl 2009 paotnrt sur l'égalité psfnrilolosee et art. 1114 b 3 de l'accord du 19 srepbmete 2011 poarntt sur la pénibilité et le sersts au travail) ne s'appliquent pas au peresnol posté.

b) La msie en pcale dnas un établissement d'un régime de tiaarvl posté arute que cuex prévus au ctihpae VII de la CINCP dnas sa rédaction à la dtae de saringtue des présentes, ne puorra se firae que :
? dnas le carde d'un douilage siaocol parnot non semleneut sur les harreios de tiarval envisagés mias aussi, puls globalement, sur l'organisation du taarvl projetée ;
? et après catlouniostn des ienncasts représentatives du personnel, sleon luer cmhap de compétences, sur l'horaire de tviaarl et le teabalu de roulement.

(1) *Ailrtce étendu suos réserve du rscept de l'article L. 3121-19 du cdoe du travail, qui dsiope que la durée mamixlae qonudnetiie de travail, dnas les cas de dérogation prévus à cet article, ne puet excéder 12 heures.*

(Arrêté du 3 oobcrte 2019 - art. 1)

Article 1534 - Parcours syndical

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Les dsinsoipiots de l'article 1523 bis du présent accord s'appliquent aux salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 du cdoe du tavaril asni qu'au représentant de la stcoien syndicale.

b) Puor les salariés visés à l'alinéa précédent, le seuil de 30 % mentionné à l'article 1523 bis précité s'apprécie en panernt en cmotpe l'ensemble des mtaadns détenus par le salarié.

Article 1535 - Négociation de branche sur la qualité de vie au travail (QVT)

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

L'UFIP s'engage à ouvrir, dnuart le 1er srsmttee 2019, une négociation de brnhace sur la qualité de vie au travail, négociation qui pdenrra ntonmaemt en cmotpe le thème des reiqsus pccaisyhsuox et ceuli des aintads familiaux.

Article 1536 - Procédures d'opposition ; demande d'extension

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

a) Conformément aux doipioinssts du cdoe du travail, le présent acorcd srea notifié par l'UFIP à l'ensemble des oantisgiaonrs saelycdins représentatives à l'issue de sa signature.

b) La naiooitifctn visée à l'alinéa précédent dreva être effectuée par lettre recommandée aevc accusé de réception adressée aux fédérations ou ostnogaianirs saeclndiys anayt participé à la négociation. Elle déclencherà l'ouverture du délai d'exercice du diort d'opposition. (1)

c) Conformément aux dintsoioposs du cdoe du travail, le texte du présent arccod srea déposé par l'UFIP auprès des seiecvrs du msirite chargé du traavil et au secrétariat-greffe du ceinosl de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dpssiitonois du cdoe du travail, les patries staaeignis dadeonmenrt au mintsrie chargé du taraivl de rende oogiteablr les diitnosoipss du présent accord.

(1) *Le b de l'article 1536 est étendu suos réserve du reepsct des doiinsiptos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 3 orbcote 2019 - art. 1)*

Article 1537 - Date de prise d'effet de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Le présent acorcd eernta en viuuagr à l'issue du délai d'opposition.

Article 1538 - Diffusion et communication de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Les eluomrypes aoeurnsrt la diosuifn de l'accord à l'ensemble du pennerosl de la branche. Ils en aseunsrt la présentation aux itcnnesas représentatives du pseneornl lros de son entrée en vigueur.

Article 1539 - Codification

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2019

Il est créé dnas la CINCP un cptharie XV intitulé « Msie en ?uvre des oonacerdnns Mcoran », dnot les dpnossiiots tneansprost le ctnoeu des aeltrics 1501 à 1538 des présentes, précédé de la mitneon svtnuaie :

« Ce chraipte de la cvtneonoin coillvetce nilonatae de l'industrie du pétrole rnreepd les tremes des aeclrlts 1501 à 1538 de l'accord de branche du 28 décembre 2018 potanrt sur la msie en ?uvre des oennonacdrs Mcaron dnas les istruidens pétrolières, étendu par arrêté du 3 oobcrte 2019. »

TEXTES SALAIRES

Avenant du 22 novembre 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des industries pétrolières.
Syndicats signataires	Le syndicat des personnels de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; La fédération nationale des industries chimiques CTFC ; La fédération chimie énergie CFDT.

Article - Valeur du point au 1er janvier 2002

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2001

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 annuelle 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

Accord du 4 décembre 2002 relatif aux salaires

Article - Valeur du point au 1er janvier 2003

En vigueur non étendu en date du 4 déc. 2002

Article 1er

La valeur du point mensuel est portée à 7,1241 Euros, à compter du 1er janvier 2003 (+1,8 %).

La majoration annuelle 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 revalorisation annuelle

de la part du 1er janvier 2002, la revalorisation annuelle garantie, tous points et coefficients compris 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 dans l'entreprise.

Article 4

L'UFIP recommande à ses adhérents, en fonction de leur spécificité, de majorer la part des salaires de base mensuels, tous points exclus, n'excédant pas 25 000 F, de 1,4 % au titre de 2002, selon des modalités à définir au niveau des entreprises.

Article 5

Après 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 sera 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 ministère chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

garantie, tous points et coefficients compris 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 tous points compris jusqu'à 4 500 Euros, de 1,4 % au titre de 2003, selon des modalités à définir au niveau des entreprises.

Article 5

Après 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 ministère chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Accord du 30 novembre 2006 relatif

aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des industries pétrolières,
Syndicats signataires	Le syndicat des professionnels de l'industrie du pétrole CFE-CGC ; La fédération chimie énergie CDFT ; La fédération pétrole CMTE-CFTC,

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Article 1er

La valeur du point mensuel de base est portée à 7,7493 Euros à compter du 1er janvier 2007, soit une augmentation de 2,3 %.

La majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,1948 Euro par point à compter du 1er janvier 2007, soit une augmentation de 2,3 % de cette majoration conventionnelle.

La majoration de base est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 170, par point de différence entre le coefficient 185 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 1,4820 Euros par point à compter du 1er janvier 2007, soit une augmentation de 20 % de cette majoration conventionnelle.

Article 2

A partir du 1er janvier 2007, la prime de ancienneté allouée, garantie, sous forme de gratifications comprises, à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 17 000 Euros pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Article 3

L'UFIP s'engage à reconnaître à ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

- de majorer de 1,9 % au titre de 2007 les salaires de base moins les primes eux-mêmes sur la prime de base inférieure ou égale à 6 800 Euros ;

- de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période concernée 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 recommandation en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de base ;

- pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement éventuel ;

- pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'expliquer les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en fait la demande.

Article 4

A compter du 1er janvier 2007, dans l'article 703 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, les termes " salaires minimums globaux conventionnels hiérarchiques convenus au coefficient d'emploi 120 de la hiérarchie " sont remplacés par les termes " salaires minimums conventionnels (SMP) hiérarchiques convenus au coefficient d'emploi 150 de la hiérarchie. "

Article 5

L'article 701, alinéa g, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit à compter du 1er janvier 2007 :

" Le montant de la prime de gratification des salariés visés au

précédent du présent article ne pourra être inférieur à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 200 et dans les limites au coefficient 215. "

Article 6

A compter du 1er janvier 2007, il est ajouté à l'article 701 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole un alinéa rédigé comme suit :

" Le montant de la prime de gratification des salariés visés au présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 200 et dans les limites au coefficient 215. "

Article 7

A compter du 1er janvier 2007, il est ajouté à l'article 701 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole un alinéa rédigé comme suit :

" Le montant de la prime de gratification des salariés visés au présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 200 et dans les limites au coefficient 215. "

Le montant de la prime de gratification des salariés visés au présent article ne pourra être inférieur à 8 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 200 et dans les limites au coefficient 215. "

Article 8

L'UFIP reconnaît à ses adhérents de façon un point sur les pourcentages en matière de promotion d'agent de maîtrise à carte lors des commissions concernées des comités d'entreprise, dans le cadre du règlement de 2007.

L'UFIP reconnaît un point d'ensemble sur la question lors de la CNPE qui se tiendra durant le troisième trimestre 2007.

Article 9

Lors de la réunion de la CNPE du premier trimestre 2007, à l'occasion de la revue des salaires de base revêtus aux mois à la retraite, il sera procédé à un examen des dispositions adoptées par les entreprises adhérentes pour la gestion de carrière des professionnels âgés de 45 ans et plus.

Article 10

Dans le cadre du premier trimestre 2007, l'UFIP invite les organisations représentatives à ouvrir une négociation de branche sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 11

L'UFIP organisera d'ici au 30 juin 2007 une réunion conjointe de branche visant à examiner les questions relatives aux négociations de branche de la négociation collective annulée de branche.

Article 12

Les dispositions conventionnelles qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf si ce dernier est plus favorable.

Article 13

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 IV du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Article 14

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 ministère chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 15

Avenant du 27 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des industries pétrolières (UFIP).
Syndicats signataires	La CFE-CGC pétrole ; La fédération chimie, énergie CDFE ; La fédéchimie CGT-FO ; La CTME CTFC pétrole.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

A compter du 1er janvier 2009 :

? la valeur du point mensuel de base est portée à 8,1655 €, soit une augmentation de 3 % ;

? la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2053 € par point, soit une augmentation de 3 % de cette majoration conventionnelle ;

? la majoration de nuit est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 185, par point de différence entre le coefficient 200 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 1,8525 € par point, soit une augmentation de 25 % de cette majoration conventionnelle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

A compter du 1er janvier 2009, la responsabilité de l'absence est garantie, toutes primes et indemnités comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 18 700 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

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 2,2 % au 1er janvier 2009 les salaires de base mensuels des salariés sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 100 € ;

? de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprise entre l'année en cours et les 2 années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandés 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 hiérarchiques de base ;

? pour le cas où cette recommandation 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'expliquer les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en fait la demande, puis de transmettre aux instances représentatives du personnel qui le souhaitent le détail de l'évolution des salaires de chaque collègue ayant reçu ces explications.

Article 4

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

A compter du 1er janvier 2010, il est ajouté à l'article 405, alinéa c, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole la ligne suivante :

« 20 % après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ».

Les parties signataires du présent accord ont mis en œuvre le présent accord, à l'exception de ceux des articles 3 et 8, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2008.

Article 5

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collège vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège anetgs de maîtrise vers les 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 des cadres dès lors que les candidats et anetgs de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces candidats doivent bénéficier aussi bien aux personnes détenant un diplôme de hiérarchie qu'aux personnes « spécialistes » diplômées de formation d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'expliquer aux instances représentatives du personnel ces possibilités de promotion et de leur faire régulièrement de leur mise en œuvre.

Article 6

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

Après examen par les parties signataires des situations comparées homme-femme faites par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation sectorielle de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le cadre de l'année 2009 :

? d'analyser les écarts effectués par secteur et par sexe, en matière de répartition ;

? de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale homme-femme, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;

? de définir et de mettre en œuvre les mesures nécessaires de suivi pour les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations sectorielles d'entreprise prévues sur les exercices 2009 et 2010, pour atteindre l'égalité salariale homme-femme au plus tard le 31 décembre 2010.

Article 7

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

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.

Article 8

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

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

Article 9

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2008

Les parties signataires du présent accord ont mis en œuvre le présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 5 et 6, conformément aux dispositions du code du travail.

Accord du 25 novembre 2010 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIP,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FCE CDFT ; La CTME CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A compter du 1er janvier 2011 :

Le taux de la prime mensuelle de base est portée à 8,3624 %, soit une augmentation de 1,9 % ;

Le montant de la prime de grât des salariés est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2104 % par point, soit une augmentation de 1,9 % de la prime mensuelle ;

Le montant de la prime de quart des salariés est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 185, par point de différence entre le coefficient 200 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,4204 % par point, soit une augmentation de 30 % de la prime mensuelle conventionnelle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A compter du 1er janvier 2011, la rémunération mensuelle garantie, toetus pems et gratifications comprises, à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 19 200 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'UFIP s'engage à travailler avec ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

de modifier de 1 % au 1er janvier 2011 les salaires de base mensuels toetus pems exclus sur la prime de l'année inférieure ou égale à 7 300 € ;

de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprise entre 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 recommandation en la matière, le terme de référence à utiliser sera le relèvement des salaires hiérarchiques de base ;

pour le cas où la prime de base 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'expliquer les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en feroit la demande, puis de transmettre aux instances représentatives du personnel qui le solliciterait le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A compter du 1er janvier 2011 :

a) L'article 701, alinéa g, de la loi n° 2008-196 du 27 février 2008 relative à l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de grât 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 230. »

b) L'article 701, alinéa i, de la loi n° 2008-196 du 27 février 2008 relative à l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de grât 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 230. »

c) L'article 701, alinéa j, de la loi n° 2008-196 du 27 février 2008 relative à 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 230. »

« 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 230. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications et l'expérience, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les parcours professionnels d'un collège vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège atégns de maîtrise vers les collèges de la branche.

En application de l'esprit et de la lettre du protocole d'accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications, article II, section 2, « Ingénieurs et cadres », l'UFIP recommande la mise en œuvre des possibilités de la classification des cadres « spécialistes » des ingénieurs et cadres de maîtrise concernés ont acquis une compétence équivalente à celle d'un cadre et l'inspiration d'acquiescence une fonction de cadre ; ces possibilités doivent bénéficier aussi bien aux personnels détenant un statut hiérarchique qu'aux personnels « spécialistes » rattachés des fonctions d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un obstacle à la promotion vers la classification des cadres « spécialistes » des ingénieurs et cadres de maîtrise rattachés des fonctions fixes au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'expliquer aux instances représentatives du personnel ces possibilités de promotion et de leur faire connaître régulièrement de leur mise en œuvre.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Après examen par les instances représentatives des salariés et les instances représentatives homme-femme par l'UFIP dans le cadre de la préparation de la négociation collective de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le cadre de l'année 2011 :

d'analyser les salaires effectifs notamment par fonction et par sexe, en moyenne et en répartition ;

d'analyser les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale homme-femme, en particulier notamment en ce qui concerne l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans la fonction ;

d'analyser et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant d'assurer l'égalité salariale homme-femme ou, le cas échéant, de limiter les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'UFIP s'engage à travailler avec les instances représentatives des salariés, dans le cadre de la préparation de la négociation collective de branche de l'année 2011, une réunion d'échange de vues portant sur le périmètre d'application de la loi n° 2008-196 du 27 février 2008 relative à l'industrie du pétrole, l'extension du protocole d'accord du 5 mars 1993 sur la classification des emplois et les conditions de départ en retraite.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec

accusé de réception, à l'ensemble des osotinangrais snceiyads représentatives à l'issue de la procédure de signature. La niooitafcn déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du diort d'opposition.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément aux dipinoiotss du cdoe du travail, le ttexe du présent aroccd srea déposé auprès des svireecs du mrsitnie

Accord du 28 novembre 2012 relatif aux salaires minima mensuels au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIP,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; Le SIPP CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A ctpoemr du 1er jveinar 2013 :

? la vulear du pinot mseneul de bsae est portée à 8,7003 ? , siot une auoginteamtn de 2 % ;
? la mjaiaroton cenvlnntioneloe est calculée, par pnoit de différence ernte le cfieniceoft 880 et le ceffieicnt de l'intéressé, sur la bsae de 0,2190 ? par point, siot une atosumaginen de 2 % de ctete mtaajrion cvonleennioltne ;
? la satrmojiaruon cnnnelootilvene est calculée, puor tuos les cetcfnfoeiiis smtrcetinnet inférieurs au cncfeoeiift 215, par ponit de différence enrte le coeneiciftt 215 et le ceecifnoift de l'intéressé sur la bsae de 2,4689 ? par point, siot une atmioegtuann de 2 % de ctete stirjaomaroun conventionnelle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A cpetmr du 1er jveinar 2013, la rousescre malmniie anelnule gntaarie (RMAG), tetuos pmeris et gaitacrnioftis cesoripms à l'exclusion des pmeris d'ancienneté et de quart, est fixée à 20 400 ? puor tuot salarié à tpems cmpolet aaynt 6 mios de présence cnnutoie dnas l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'UFIP s'engage à rmendmeoar à ses adhérents, en foointcn de luer spécificité et sloen des modalités à définir au niveau des eitrsprens :

? de marjeor de 1,1 % au ttrie de 2013 les saalries de bsae meslunes tuoets pimers exuecls sur la partie du srilaee inférieure ou égale à 7 600 ? ;
? de comparer, puor cqhuae salarié, sur l'ensemble de la période cnpmnoraet l'année en cours et les 2 années antérieures, l'évolution du slaaire réel avec le relèvement des slieraas réels recommandé par l'UFIP ; puor les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de romaiannoemtucs en la matière, le treme de référence à utiliesr seriat le relèvement des saileras mminia hiérarchiques de bchnrae ;
? puor le cas où cttee caoopamrsin saerit défavorable au salarié, d'examiner les citonnidos puor procéder à un aemunstejt ;
? puor le cas où cet autsjeemnt ne sriat pas jugé oourtppn par l'employeur, d'explicitier les rnsaais anayt cnduoit à cette sutiaioitn au salarié qui en fiaret la demande, pius de cuumoqnemir aux ineantscs représentatives du psoerenl qui le sceinratoeliilt le ptaornuege de salariés de cuahqe collège ayant reçeu ces explications.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

chargé du tavairl et au secrétariat-greffe du csienol des prud'hommes de Paris.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les piaters sgrietianas dmedaenront au misrntie chargé du tvaarl de rnedre oolieriagitbs les dpisnoioists des airtlces du présent accord, à l'exception de cleees des aritecls 3, 5 et 6, conformément aux dtionpsois du cdoe du travail.

Dans la petsicevrpe de prtemetre à cuqahé salarié de la bacnhre une évolution de carrière répondant à ses ainiotarpss pnnleoolfsrsies et à ses qtcuaiinofilas ? iltnaies et/ ou asqiques par la ftoiaormn pesifnlorolense et l'expérience ?, l'UFIP rdemmacone à ses adhérents de firvesaor les pntmoorois ientens d'un collège vres le collège supérieur, et nmnomatet les pormtoonis du collège agtnes de maîtrise vres les cfcsitanaislois cedras de la branche.

En ataloippcn de l'esprit et de la lttre du pcooltroe d'accord du 5 mras 1993 ratief aux classifications, tirte II, steion 2, « Ingénieurs et cderas », l'UFIP rcamedonme la msie en ?uvre des ptoiomnors vres la clisscofatiaïn creads dès lros que les teencinichs et agtnes de maîtrise concernés ont aiucqs une compétence ronecneue équivalente à clele d'un cdare et rismnsepet etiefencmefvt une fcionotn de cadre ; ces ponoortmis dnoeivt bénéficiier asusi bein aux psrnoneles détenant un cmanedonemmt hiérarchique qu'aux prseonlens « spécialistes » rsamsplneit des foitncos d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne diot pas coiuntetsr un fiern à la poiortotmn vres la caaoitscilisfn crades « spécialistes » des teihcncnies et atnges de maîtrise rmspiasentl les citndonios fixées au précédent alinéa.

L'UFIP rmdnacoee à ses adhérents d'explicitier aux iacnensts représentatives du peosnernl ces pqjeoituls de pmrotooin et de les iorefmnr régulièrement de luer msie en ?uvre.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Après eaxmen par les petaris setrnaagis des suttqtsaeiis srilaaees comparées enrte les fmemes et les hoemms fuonries par l'UFIP dnas le crade de la préparation de cttee négociation salralaie de branche, l'UFIP rcnemmdaoe à ses adhérents, dnas le caournt de l'année 2013 :

? d'analyser les siaelars eitffcefs ntmnemaot par ctaaiscisiotn et par sexe, en monnyee et en répartition ;
? de msreuer les écarts éventuels par rarpopt à l'objectif d'égalité slaalraie entre les femems et les hommes, en prannet nmaoenmtt en ctmope l'âge de cuahqe salarié et son ancienneté dnas sa cstisfaioicaln ;
? de définir et de mttere en ?uvre, dnas le cadre des négociations saaarleils d'entreprise, les muesers praetnmtt de manitneir l'égalité slliaaare entre les fmeems et les homems ou, le cas échéant, de suprmplier les écarts de rémunération qui vinniearedt à être constatés entre les fmemes et les hommes.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En cas de frumetere d'un établissement pétrolier, l'UFIP et ses eiesrntpers adhérentes afemfinrt luer volonté de mrtete en ?uvre une rrrhcehee eeitfcvfe de rsecmanelset au sien de la banrche puor les salariés concernés, dnas le repesct des prpcineis posés par l'article 328 de la CCNIP.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'UFIP s'engage à osneiargr avec les oragtiaisnons siclydenas représentatives des salariés une réunion d'échange de veus ptanort sur la msie en place des traonts de génération. Cette réunion arua leiu au puls trad dnas les 3 mios suanvit la pbcaituolin des txtees législatifs et réglementaires prntaot sur ce dispositif.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'UFIP s'oppose aux organisations syndicales représentatives des salariés de la branche unilatéralement conclues à l'accord de branche santé au travail du 18 janvier 2007, aux fins de prorogation en matière des évolutions de la législation et de la réglementation en la matière survenues depuis la signature de l'accord précité.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministère

chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parties s'engagent à respecter au mieux les dispositions du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 4 et 5, conformément aux dispositions du code du travail.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Barème des rémunérations mensuelles minimales applicables au 1er janvier 2013

Base : 35 heures.
Point mensuel de base : 8,7003 ? ;
Point de majoration conventionnelle : 0,2190 ? ;
Point de surmajoration conventionnelle : 2,4689 ?.

(En euros.)

Coefficient	Minimum hiérarchique	Majoration conventionnelle	Surmajoration conventionnelle	Salaire mensuel minimum
130	Pour mémoire	Pour mémoire	Pour mémoire	Pour mémoire
140	1 218,05	162,06	185,17	1 565,28
150	1 305,05	159,87	160,48	1 625,40
160	1 392,05	157,68	135,79	1 685,52
170	1 479,06	155,49	111,11	1 745,66
185	1 609,56	152,21	74,07	1 835,84
200	1 740,06	148,92	37,04	1 926,02
215	1 870,57	145,64	0,00	2 016,21
230	2 001,07	142,35		2 143,42
250	2 175,08	137,97		2 313,05
270	2 349,09	133,59		2 482,68
290	2 523,09	129,21		2 652,30
310	2 697,10	124,83		2 821,93
315	2 740,60	123,74		2 864,34
340	2 958,11	118,26		3 076,37
370	3 219,12	111,69		3 330,81
380	3 306,12	109,50		3 415,62
385	3 349,62	108,41		3 458,03
400	3 480,12	105,12		3 585,24
420	3 654,13	100,74		3 754,87
435	3 784,64	97,46		3 882,10
440	3 828,14	96,36		3 924,50
450	3 915,14	94,17		4 009,31
460	4 002,14	91,98		4 094,12
470	4 089,15	89,79		4 178,94
490	4 263,15	85,41		4 348,56
510	4 437,16	81,03		4 518,19
530	4 611,16	76,65		4 687,81
550	4 785,17	72,27		4 857,44
560	4 872,17	70,08		4 942,25
660	5 742,20	48,18		5 790,38
770	6 699,24	24,09		6 723,33
880	7 656,27	0,00		7 656,27

? jour : 6,46 ?.

Minimum hiérarchique : coefficient x point mensuel de base.

Majoration conventionnelle : (880 ? coefficient) x point de majoration conventionnelle.

Surmajoration conventionnelle : (215 ? coefficient) x point de

Indemnité de préavis :

? jour : 12,91 ? ;

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

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIP,
Syndicats signataires	La CTME CTFC ; Le SIPP CFE-CGC ; La FCE CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 complémentaire 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 majoration complémentaire est calculée, pour tous les coefficients 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 majoration conventionnelle.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 proposer de 0,5 % au titre de 2015 les salaires de base mensuels nets exclus sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 700 € ;
- De comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprise entre l'année en cours et les 2 années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandés 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 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 saurait pas être jugé satisfaisant par l'employeur, d'expliquer les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en fait la demande, puis de consulter aux instances représentatives du personnel qui le souhaitent le représentant de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

A compter du 1er janvier 2015 :

- 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. »
- 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. »
- 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 le cadre de la mise en œuvre de chaque salaire de la branche une évolution de carrière répondant à ses caractéristiques personnelles et à ses qualifications, itinéraires et/ou acquis par la formation professionnelle et l'expérience, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les possibilités de promotion vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège de maîtrise vers les collèges supérieurs 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 possibilités vers la qualification de cadres dès lors que les techniciens et techniciens de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et reprennent effectivement une fonction de cadre ; ces possibilités doivent bénéficier aussi bien aux personnes détenant un statut hiérarchique qu'aux personnes « 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 qualification de cadres « spécialistes » des techniciens et techniciens de maîtrise respectivement les collèges fixés au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'expliquer aux instances représentatives du personnel ces possibilités de promotion et de les promouvoir régulièrement de leur mise en œuvre.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Après examen par les parties singulières des situations individuelles comparées hommes-femmes fournis par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation collective de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le cadre de l'année 2015 :

- d'analyser les salaires effectifs, notamment par catégorie et par sexe, en monnaie 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 qualification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations collectives d'entreprise, les mesures permettant de garantir l'égalité salariale hommes-femmes, ou, le cas échéant, de réduire les écarts de rémunérations qui verraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le cadre de l'échange de vues parait sur le pacte de responsabilité qui s'est tenu le 2 octobre 2014, et notamment 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 d'établissements, l'UFIP s'engage à ouvrir dans le cadre du premier trimestre 2015 un dialogue social au niveau de la branche sur les thèmes suivants :

- au regard des salariés affectés : mobilité géographique, perte de statut ;
- au regard de la branche aux processus de revitalisation-reindustrialisation des sites concernés.

Dans ce cadre, l'UFIP veille à tirer parti des conclusions et recommandations issues du CEP (contrat d'étude prospective) réalisé en 2012 et 2013 avec le concours de plusieurs partenaires et conclu par un rapport final en date du 27 novembre 2013.

Prenant en compte la situation actuelle de la pyramide des âges dans la branche, l'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents de favoriser 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 sein du secteur de la raffinerie de 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 permettant de bénéficier dans la mesure du possible des jeunes 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.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Il est créé dans la CNIP 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 présence hors temps de travail aux sucreries de l'entreprise. Dans le cas de situations particulières (astreintes, urgences, dragons ?), l'employeur peut recourir hors temps de travail aux fonctionnalités de communication habituelles. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Accord du 23 novembre 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	UFIP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; UFIC USNA ; CFE-CGC pétrole

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À compter du 1er janvier 2018 :

la valeur du point mensuel de base est portée à 8,9734 €, soit une augmentation de 1 % ;

la méthode de calcul de la prime est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2261 € par point, soit une augmentation de 1 % de la méthode de calcul ;

la méthode de calcul de la prime est calculée, par tous les coefficients inférieurs au coefficient 215, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,6979 € par point, soit une augmentation de 7 % de la méthode de calcul conventionnelle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À compter du 1er janvier 2018, la rouscree mimlanie antenule grantaie (RMAG), toutes primes et gratifications versées à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 20 600 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'UFIP s'engage à remanier à ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

L'UFIP s'engage à organiser dans le cadre du premier trimestre 2015 un échange de vues paritaire parrot sur les articles 203 c et 204 b de la CNIP, relatives aux modalités des élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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.

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les parties signataires d'accord au comité 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.

a) De majorer de 0,5 % au titre de 2018 les salaires de base mensuels nets primes exclus sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 800 € ;

b) De comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprise 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 recommandation en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires 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'expliquer les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en fait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le sollicite le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À compter du 1er janvier 2018 :

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 collective incluse) afférent au coefficient 270. »

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 collective incluse) afférent au coefficient 270. »

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 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) C'est la teneur de la note de motivation des conclusions de la négociation issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les conclusions de la négociation 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 effet 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)

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications, à son expérience, à son parcours professionnel et à son expérience, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collègue vers le collègue supérieur, et notamment les promotions du collègue avertis de maîtrise vers les collègues 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 les cadres de la branche dès lors que les candidats et postes de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces promotions bénéficieront ainsi de plein droit aux personnes détenant un statut hiérarchique qu'aux personnes « spécialistes » ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un motif à la promotion vers la catégorie des « spécialistes » des techniques et postes de maîtrise lorsque les conditions fixées au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'expliquer aux instances

représentatives du personnel les modalités de promotion et de les promouvoir régulièrement de leur poste en œuvre.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Après examen par les parties signataires des conclusions de la négociation comparées homme-femme effectuées par l'UFIP dans le cadre de la préparation de la négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le cadre de l'année 2018 :

? d'analyser les écarts effectifs constatés par sexe et par secteur, en matière de répartition ;

? de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale homme-femme, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa profession ;

? de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de garantir l'égalité salariale homme-femme, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui devraient être constatés entre les femmes et les hommes.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, 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.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties signataires conviennent au mandat chargé du travail de rendre obligatoire les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 5 et 6, conformément aux dispositions du code du travail.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 31 juillet 1986

En vigueur en date du 9 août 1986

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (deux annexes Classifications) du 3 septembre 1985, à l'exclusion des termes "cette mise à la retraite ne constituera pas un licenciement" figurant au premier alinéa du paragraphe b de l'article 313.

Le paragraphe a de l'article 103 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 (2e alinéa) du code du travail et le paragraphe c sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 (3e alinéa).

Le paragraphe c de l'article 203 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 (1er alinéa) du code du travail.

Le paragraphe a de l'article 310 est étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le paragraphe c de l'article 311 est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les paragraphes a, b et c de l'article 313 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-6, L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

Le paragraphe b de l'article 403 est étendu sous réserve de

l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

L'article 415 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1, L. 213-7, L. 221-1 et suivants du code du travail.

L'article 513 est 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).

Le paragraphe a de l'article 514 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail et le paragraphe e sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants.

Le paragraphe e de l'article 515 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

L'article 838 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 931-5 (2e alinéa) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de la convention collective susvisée est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'article convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, filiales Citivnoennos collectives n° 86-2 II.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, filiales Conventions collectives n° 95-29 en date du 7 septembre 1995, inscrite à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 24 avril 1996 (Fin de

ARRETE du 30 novembre 1995

En vigueur en date du 19 déc. 1995

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 19 juin 1995 portant sur la sécurité dans les établissements pétroliers, c'est-à-dire dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " et qu'ils ne peuvent intervenir qu'à la demande du chef d'établissement ou de son délégué " figurant au premier alinéa du paragraphe 1.2.3.

ARRETE du 18 juillet 1996

En vigueur en date du 27 juil. 1996

Article 1er

carrière), encolu dnas le carde de la conevitnon coetivlce susvisée.

Airtlce 2

L'extension des eetffs et sonctanis de l'accord susvisé est fitae à dtear de la ptulioabcin du présent arrêté puor la durée rentast à ciuror et aux cnoidntios prévues par ldeit accord.

ARRETE du 10 février 1997

En vigueur en date du 18 févr. 1997

Actrlie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eeopulmys et tuos les salariés cipmros dnas le cmahp d'application de la cntivneoon cvtcllieoe nanolatie de l'industrie du pétrole du 3 stembrepe 1985, les dnipoissotis de l'accord du 22 orbcode 1996 (Mise en ouvere du cpatial tepms formation), cclonu dnas le cadre de la cninetovon cvielotlce susvisée.

Alcrtie 2

ARRETE du 16 décembre 1997

En vigueur en date du 26 déc. 1997

Atclire 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eoyulrepms et tuos les salariés cipmros dnas le camhp d'application de la coovenitn cltelovcie nilaontae de l'industrie du pétrole du 3 srmebpete 1985, les dosoipsiints de l'accord du 23 jiu 1997 (Mutualisation des fonds de ftomoiran continue) colncu dnas le cdare de la ctinnovioen coeltvcile susvisée.

Atcirle 2

ARRETE du 4 février 1998

En vigueur en date du 17 févr. 1998

Arclite 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eyrolupmes et tuos les salariés coirmps dnas le cahmp d'application de la cetovoninn cllveticoe nnlaiaote de l'industrie du pétrole du 3 sbremtpee 1985, les dstispnoois de l'accord du 27 nrvmbeoe 1997 (Formation professionnelle) ccnolu dnas le carde de la ctinoeonvn cctveilloe susvisée :

- le sncod triet de l'article 859 est elcxu de l'extension ;

- le pmreier alinéa de l'article 813 est étendu suos réserve de l'application de l'article 20-3 de l'accord nniatoal pisinfonosreel du 3 jilluet 1991 rteailf à la fatioomrn et au ptenfiecmrneeont pssoeorfnel modifié par l'avenant du 5 jelulit 1994 ;

Ailtcre 3

Le dcertueir des rotniaels du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol ofceiifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bteullin oceffiil du ministère, falsciuce Cnnnioetoes cllceetvois n° 96-20 en dtae du 3 juleilt 1996, dbpolsiine à la Deiritocn des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 43 F.

L'extension des etfeffs et sanonitcs de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la plcoiibtuan du présent arrêté puor la durée rseantt à crouir et aux citnnoois prévues par leidt accord.

Aritcle 3

Le ditecerur des realonits du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oifeicfl de la République française.

Nota. - Le txtex de l'accord susvisé a été publié au Blulietn oiffceil du ministère, flcucisae Cvnoeointns cltilveoces n° 96-46 du 20 décembre 1996, dsinoibple à la Dioticren des Jraunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piar Cdeex 15, au pirc de 44 F.

L'extension des efeffs et scnontias de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la piatolucbn du présent arrêté puor la durée ratnest à coiuir et aux ctoinnodis prévues par leidt accord.

Alcitre 3

Le decrueitr des rateiolns du traavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oieffcil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blletiu officiefl du ministère, ficaclsue Cnivnoontes ceticvloles n° 97-31 du 3 sbeemprte 1997, dpiboilnse à la Doceitirn des Jouruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 44 F.

- la sceodne psrahe du pmreier alinéa de l'article 817 est étendue suos réserve de l'application de l'article R. 117-3 du cdoe du traavrl ;

- le drenier alinéa de l'article 844 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 435-3 du cdoe du trviaal ;

- l'article 846 est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 932-1 du cdoe du tvairal ;

- la sconede phrase de l'article 852 est étendue suos réserve de l'application des atielrcs L. 933-6 et L. 424-1 du cdoe du travail.

Airtlce 2

L'extension des effets et snntaocis de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la pilctoibuan du présent arrêté puor la durée ratesnt à

croir et aux codoinints prévues par ldeit accord.

Actlrrie 3

Le deectirur des reaontlis du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ofiieclfl de la République

ARRETE du 13 octobre 1998

En vigueur en date du 22 oct. 1998

Atcirle 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les epyluemros et tuos les salariés cmopirs dnas le chmap d'application de la covoenntin cleolvtice ninaaltoe de l'industrie du pétrole du 3 smeprebte 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996, les dionpistioss ddiut aneavnt du 15 février 1996 (Champ d'application) à la cnoeointvn ctovellie susvisée, à l'exclusion des treems : " la cahbrme sidcalnye du rffganaie du pétrole et/ou la crmbahe slanydcie des tasrrnptos pétroliers et/ou " fgariunt au pimerer alinéa des diisitpoons de l'article 1er mindaioft l'article 101 de la convention.

ARRETE du 4 août 1999

En vigueur en date du 8 août 1999

Actrile 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les emrolypeus et tuos les salariés cripoms dnas le champ d'application de la cvonetinon ciletcvole nailotane de l'industrie du pétrole du 3 sbepertme 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996, les dipssiontois de l'avenant du 6 mai 1999 (Réduction du tepms de tariavl dnas le cdare de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998) à la convnioten ccllievtoc susvisée.

Le deuxième alinéa du a (Alimentation du coptme épargne temps) du pniot 2 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Le deeirnr alinéa du b (Utilisation du compte épargne temps) du ponit 2 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

L'article 5 raietlf à la fmtrooain pnfsosoneillre est étendu suos réserve des dooiptnssis de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Le peirmer alinéa de l'article 6 rietalf aux heuers supplémentaires est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du

ARRETE du 9 décembre 1999

En vigueur en date du 21 déc. 1999

Alrtice 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eyulproems et tuos les salariés cporims dnas le cahmp d'application de la cieovtonnn ciecloltve nolatiane de l'industrie du pétrole du 3 smprbtee

française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au BUILLETIN OFFICIEL du ministère, flscciaue Cveonointns cveoleicltis n° 97-51 du 23 jaievrn 1998, dniilosbpe à la Derticoin des Joanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 44 F.

Aritcle 2

L'extension des efefts et sotanincs de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pabcuiiotln du présent arrêté puor la durée resntat à cruir et aux conitondis prévues par ldeit avenant.

Acirtle 3

Le deiceurtr des riaeltnos du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oeiciffll de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btliluen offiieclfl du ministère, fsucclaie Cineonvntos ccteloielvs n° 96-10 en dtae du 16 avirl 1996, dbpsinoie à la Ditoiecrn des Juonruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 43 F.

cdoe du travail, tel qu'interprété par la jsdricuuprene de la Cuor de cassation.

Le pmreeir alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du cdoe du travail.

Les points a, b et c de l'article 8 snot étendus suos réserve de l'application des aclirets L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Atrlcie 2

L'extension des efftes et stinconas de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pbiaoutlcin du présent arrêté puor la durée rsenatt à coriur et aux cotiindnos prévues par leidt avenant.

Actrile 3

Le deiturecr des reilatons du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ofciiefl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Belltiun oceffiiil du ministère, flcicasue Ceviontonns cveceoltlis n° 99-17 en dtae du 11 jiun 1999, dpnoiblsie à la Drcoiiten des Junuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996, les dpiinotsioss de l'accord du 27 sbepptmre 1999 (Capital de tpms de formation) clnocu dnas le cdare de la cetvioonnn cetoilclve susvisée.

Alctrie 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 12 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996 et par l'avenant du 5 juillet 2000, les dispositions de l'accord du 5 juillet 2000 (champ d'application) à la condition que l'extension susvisée.

Article 2

ARRETE du 1 juillet 2004

En vigueur en date du 21 juil. 2004

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996 et par l'avenant du 5 juillet 2000, les dispositions de l'accord du 29 mars 2004 relatives aux mises à la retraite conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 26 juillet 2004

En vigueur en date du 5 août 2004

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996 et par l'avenant du 5 juillet 2000, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 2003 à l'accord du 19 juin 1995 portant sur la sécurité dans les établissements pétroliers.

L'article 15-5 (Circulation en cas de palmier intervention) est étendu sous réserve que l'obligation faite aux chefs d'établissements de solliciter une assistance préfectorale ne puisse s'entendre comme conférant à un agent public une

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective nationale n° 99/41 en date du 12 novembre 1999, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/31 en date du 8 septembre 2000, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2004/18, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

relève compétence.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2004/2, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 26 juil. 2005

Artcle 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les empyoerlus et tuos les salariés cprimos dnas le cmhap d'application de la cninootven clvtloceie nolaniate de l'industrie du pétrole du 3 srpeembte 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996 et par l'avenant du 5 jlelult 2000, les dsitnopsoiis de l'accord du 9 décembre 2004 vnsiat la foirtmoan professionnelle, à la coenitovnn cietlvolce nantoiale susvisée.

L'article 2-4 (Financement de l'observatoire) est étendu suos réserve de l'application des dstioipinsos de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du travail, soeln leseeluqls les dépenses liées au fnnoenotenicmt des obiseroavters ne pueevnt excéder la liimte du paolnfd fixé par le msnriite en craghe de la fmootiarn professionnelle.

Le deuxième alinéa de l'article 4-6-2 (Utilisation du DIF dnas les atrues cas de rurutpe du cotrnat de travail) est étendu suos

ARRETE du 4 mai 2006

En vigueur en date du 17 mai 2006

Altcire 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyropmeuls et tuos les salariés ciporms dnas le cmhap d'application de la cvtononein cvtoicelle nlintaaoe de l'industrie du pétrole du 3 srptebmee 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996 et par l'avenant du 5 jueilult 2000, les dsooniistpis de l'accord du 1er décembre 2005, raetlif aux salaires, cnolcu dnas le cadre de la ctinoevnon coccilltve naantioe susvisée.

Arictle 2

ARRETE du 17 juillet 2006

En vigueur en date du 1 août 2006

Aclrite 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les epeumoylrs et tuos les salariés cpimros dnas le chmap d'application de la cvietnoonn clevitolge naanoilte de l'industrie du pétrole du 3 sbpteerme 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996 et par l'avenant du 5 jiuellult 2000, les donsopsiis de l'accord du 16 jeinavr 2006, reltiaf aux opérations d'avitaillement, clocnu dnas le cdare de la cevotinnon cltoilcvce natlnoaie susvisée.

Le dirneer alinéa de l'article 7 (Formalités et msie en oeuvre) est étendu suos réserve de l'application du prpnicie de non-rétroactivité des atecs asntfdairimtis ; il ne purroa être aalblippe aux eetsenrpris non adhérentes à un sycdnait sagriatnie qu'à ctpmoer de la pibluitocan de l'arrêté d'extension du présent

réserve qu'en aoiaitplcpn des dinisosotpis de l'article L. 933-4 du cdoe du taarvil le motannt de l'allocation de fomotiran asnii que les firas de formaiothn cosrendanropt aux dtrios ouertvs sneoit à la charge de l'employeur en cas de démission du salarié.

Aitcrle 2

L'extension des eftefs et snnatioocs de l'accord susvisé est fatie à detar de la pbictoaulin du présent arrêté puor la durée retanst à ciruor et aux cootnndiis prévues par ldiet accord.

Acltrie 3

Le dieutecrr des rtneiaols du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oiieffcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btleiuln oicfeifl du ministère, fscciulae cntnonoevis cloelictves n° 2005/3, dbopiilnse à la Deociitrn des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,50 .

L'extension des efetfs et saoictnns de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la picluioatbn du présent arrêté puor la durée raesntt à courir et aux cidnioonts prévues par ledit accord.

Alitrcce 3

Le dtrecieur des rnltioaes du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oiifecfl de la République française.

Nota. - Le ttexce de l'accord susvisé a été publié au Blletuin oiefifcl du ministère, fciluasce ctinnoveios ctiloelcevs n° 2006/2, dsnbolpiie à la Drotciien des Jrounuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,61 euros.

accord.

Atlcrie 2

L'extension des efetfs et soanctins de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la piotulacbn du présent arrêté puor la durée rstaent à coiurr et aux cnoitdoins prévues par ldiet accord.

Aclirte 3

Le diceerutr des rlaotiens du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl oeffciil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bteiuilln ocfeifl du ministère, facusclie cntntovoines clieoclevts n° 2006/9, dbnisliope à la Drictoien des Junouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,61 euros.

ARRETE du 11 avril 2007

En vigueur en date du 22 avr. 2007

Atclire 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eomepyuls et tuos les salariés cromptis dnas le camhp d'application de la cntevonoin cviltelcoe nlaaotine de l'industrie du pétrole du 3 smbpreete 1985, tel que modifié par l'avenant du 15 février 1996 et par l'avenant du 5 jeilult 2000, les dnisipsoiots de l'accord du 30 nbmrveoe 2006 rlateif aux salaires, ccnolu dnas le crdae de la citoneovnn cltvciloe nlanotaie susvisée.

Atlirce 2

L'extension des efetfs et sntioancs de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la ptulcioaibn du présent arrêté puor la durée rnastet à criour et aux coiniotdns prévues par ldiet accord.

Aciltre 3

Le direcuetr général du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blluietn oeficfil du ministère, fcalicuse cveotionnns coeliectvls n° 2007/5, dbinslpioe à la Drteicoin des Jouaurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF
Arrêté du 29 mai 2019 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale de l'industrie du pétrole (n°
1388)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 4 est étendu 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.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant
extension d'un accord conclu dans le

cadre de la convention collective
nationale de l'industrie du pétrole (n°
1388)

JORF n°0176 du 31 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, les dispositions 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, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 2e et le 4e alinéas du titre F, ainsi que le 5e alinéa du titre G de l'article 1402 sont 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.

Les stipulations du 3e alinéa de l'article 1405 sont exclues de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions du I de l'article 8 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée.

Le b de l'article 1408 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2019 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale de l'industrie du pétrole (n°
1388)

JORF n°0235 du 9 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre des ordonnances Macron, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1533 est 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.

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

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.