

Brochure n° 3001

Convention collective nationale

IDCC : 1388. – **INDUSTRIE DU PÉTROLE**
(8^e édition. – Octobre 2003)

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2004
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550079M*
IDCC : 1388

Entre :

L'union française des industries pétrolières (UFIP),

D'une part, et

Le syndicat des personnels de l'industrie du pétrole CFE-CGC ;

La fédération CMTE pétrole CFTC ;

La fédération chimie-énergie CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel a marqué son intention de conférer une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation, afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle.

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a ensuite regroupé, afin d'en assurer une meilleure diffusion, les dispositions de l'accord du 3 juillet 1991 modifié et celles de l'accord du 20 septembre 2003.

Le 4 mai 2004, une loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie a été promulguée.

L'ensemble de ces textes a pour objet de permettre à chaque salarié :

- d'être acteur de son évolution professionnelle à partir de ses propres aspirations, afin que sa vie professionnelle puisse devenir une des composantes de son épanouissement personnel : à cette fin, les entretiens professionnels et les bilans de compétences individuels, ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, doivent aider chaque salarié à orienter ses choix de formation professionnelle ;
- de recevoir tout au long de sa vie professionnelle des actions de formation lui permettant de consolider, de développer ou de renouveler ses connaissances et ses qualifications, à travers les différents dispositifs de formation qui lui sont proposés : plan de formation de l'entreprise, droit individuel à la formation, congé individuel de formation, contrat et période de professionnalisation.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle des salariés, facteur-clé du développement de leur qualification et de leur évolution professionnelle ; elles soulignent également que la formation professionnelle est une condition du maintien de la capacité d'adaptation des entreprises aux évolutions des marchés et des technologies, et par conséquent une condition de la pérennité des entreprises et des emplois ; elles soulignent enfin que la mise en œuvre des dispositions du présent accord impliquera le maintien, dans les entreprises de la branche, de services de formation adaptés.

Par conséquent, les parties signataires, poursuivant l'objectif de donner leur plein effet aux dispositions conventionnelles interprofessionnelles précitées, ont décidé de les transposer dans un accord de branche et les adaptant aux spécificités des industries pétrolières et de leurs emplois.

Les parties signataires ont ainsi arrêté ce qui suit :

TITRE I^{er}

LES OBJECTIFS ET LES PUBLICS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE

Article 1.1

Les objectifs de la formation professionnelle de la branche

Afin que la formation professionnelle concourt efficacement à l'activité et à l'emploi dans la branche, et afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel individuel des salariés de la branche, les parties signataires définissent par les présentes les objectifs de formation suivants :

- promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers des industries pétrolières ainsi qu'à leur évolution ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations ;
- 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 ;

- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- favoriser les actions de formations permettant l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'Etat ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNE ou plus généralement d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la CCNIP ;
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées ;
- développer la validation des acquis de l'expérience, visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification ;
- améliorer la connaissance des principes et outils de management pour les salariés appelés à, ou ayant, des responsabilités hiérarchiques ;
- développer les qualités pédagogiques des salariés appelés à, ou ayant, des responsabilités de tutorat.

Article 1.2

Les publics de la formation professionnelle de la branche

Les parties signataires définissent par le présent accord les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle qui font l'objet des différents titres de l'accord.

Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de considérer avec une attention particulière les besoins de formation des publics suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité distincts :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, en application de l'article 4 de l'accord collectif du 29 mars 2004 sur la mise à la retraite avant 65 ans ;
- les jeunes et les demandeurs d'emploi ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une longue maladie ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle de la branche.

TITRE II

L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES

Conformément aux articles 7-5 (2^e alinéa) et 7-6 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires conviennent de mettre en place par le présent accord un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche (OPMQ).

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'ANI précité demande aux branches professionnelles de confier à leurs commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQ de la branche.

Article 2.1

Missions de l'observatoire

L'observatoire est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche.

A ces fins, l'observatoire remplit les missions suivantes :

1. La cartographie et l'analyse prospective des métiers de la branche.

L'observatoire analyse et décrit les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières ; notamment, lors du démarrage de ses travaux, l'observatoire établit un état des lieux qualitatif et quantitatif de ces filières et métiers.

L'observatoire identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, de ces filières et de ces métiers.

2. La collecte d'informations.

Pour accompagner sa démarche prospective, l'observatoire a un rôle de veille permanente sur les activités de la branche ; à cette fin, l'observatoire :

- recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère de l'emploi, DARES, ...);
- recense les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;

- engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions.

3. La communication.

L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

Article 2.2

Le comité paritaire de pilotage

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est constitué au sein de la CPNE de la branche ; il se réunit au moins 2 fois par an.

Ce comité comprend 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national, et des représentants des entreprises.

Le comité paritaire du pilotage remplit les fonctions suivantes :

- définition du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur, sur la base d'un appel d'offres conduit par le secrétaire de l'observatoire ;
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNE ;
- définition de la communication des résultats des études auprès des entreprises ;
- mise au point des recommandations présentées à la CPNE à l'issue des études.

L'UFIP assure le secrétariat administratif et la gestion administrative de l'observatoire.

Article 2.3

La gestion de l'observatoire et l'exécution des études

Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel :

- à des personnels des entreprises de la branche ;
- à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

L'observatoire, par l'action de son secrétaire, anime et coordonne les études et missions ; il veille au respect du budget et des délais, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs.

Un bilan annuel est communiqué à la CPNE.

Article 2.4

Le financement de l'observatoire

L'observatoire est financé par prélèvement sur le versement de 0,50 % ou 0,15 % effectué à l'OPCA de branche conformément aux articles 9-2 et 9-7 de l'ANI du 5 décembre 2003, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le secrétariat de l'observatoire présente, en début d'année, un projet de budget de fonctionnement et d'études, pour validation par le comité paritaire de pilotage. Ce budget est transmis à l'OPCA de branche pour obtenir les financements nécessaires.

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.

TITRE III

LE PLAN DE FORMATION

Article 3.1

Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation

L'entreprise prépare chaque année un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés, distinguant les actions de formation prévues selon 3 catégories :

1. Actions de formation correspondant à des actions d'adaptation au poste de travail : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

2. Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés : ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, dans des limites et selon des modalités prévues par la loi ; ainsi, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement pendant lesquelles le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération par l'entreprise ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos.

3. Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés : ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif, dans des limites et selon des modalités prévues par la loi ; ainsi ces actions de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de préciser la définition de ces différentes catégories d'actions de formation, dans le cadre des commissions formation, avec les instances représentatives du personnel.

TITRE IV

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 4.1

Principes et modalités de mise en œuvre du DIF

Un droit individuel à la formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

La mise en œuvre, ou utilisation, du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié.

Le choix de l'action de formation – et de ses modalités de mise en œuvre – correspondant à l'utilisation du droit individuel à la formation doit être effectué en accord avec l'employeur.

A cette fin, le salarié fait connaître par écrit à l'employeur le choix de l'action envisagée et ses modalités de réalisation, en tenant compte éventuellement des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur.

L'employeur lui donne une réponse écrite dans un délai de 1 mois, l'absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'accord.

Article 4.2

Rémunération et conditions de mise en œuvre

Les heures de formation mises en œuvre au titre du DIF s'exercent :

- soit en tout ou partie sur le temps de travail dans le cadre d'un accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- soit en dehors du temps de travail.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 4.3

Bénéficiaires du DIF Calculs des droits. – Durée de la formation

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins une année civile dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie chaque année à terme échu d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ainsi :

- un salarié à temps plein présent sur la totalité de l'année N recevra au 1^{er} janvier de l'année N + 1 un crédit DIF annuel de 20 heures ;
- un salarié à temps plein embauché durant l'année N recevra au 1^{er} janvier de l'année N + 2 un crédit DIF *pro rata temporis* au titre de l'année N et un crédit DIF de 20 heures au titre de l'année N + 1.

A titre d'exemple, un salarié à temps plein embauché au 1^{er} octobre de l'année N disposera, au 1^{er} janvier de l'année N + 2, d'un crédit DIF de 25 heures.

Pour l'année 2004, les salariés à temps plein qui justifient, au 31 décembre 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient d'un DIF de 20 heures.

Du fait des contraintes administratives liées à la mise en place de ce dispositif, les crédits DIF seront décomptés à compter du 1^{er} janvier 2006, et les départs en formation au titre de l'utilisation du DIF pourront avoir lieu à partir de cette date.

Pour les salariés à temps partiel à 80 % et plus, le DIF est acquis au taux plein.

Les droits sont cumulables pendant 6 ans jusqu'à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, dans un document annexé au bulletin de paie.

Article 4.4

Actions de formation éligibles au titre du DIF

Le droit individuel à la formation vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de compléter et développer sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. Le droit individuel à la formation peut permettre de réaliser des actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et de l'industrie pétrolière et avec leurs évolutions prévisibles, notamment telles que déterminées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. Le droit individuel à la formation permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience. Les parties signataires attribuent un caractère prioritaire aux formations précitées, eu égard aux possibilités de développement personnel et professionnel ainsi offertes aux salariés de la branche.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.5

Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant 2 exercices consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à

la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité l'examen de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation, ainsi que les frais de formation calculés conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4.6

Transférabilité ou utilisation du DIF lors de la rupture du contrat de travail

4.6.1. Transférabilité du DIF.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée, les droits acquis par un salarié au titre du DIF sont transférables d'une entreprise à l'autre au sein du périmètre d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

4.6.2. Utilisation du DIF dans les autres cas de rupture du contrat de travail.

En cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit arrêtée avant la rupture du contrat de travail.

L'employeur veille à informer le salarié au moment opportun des possibilités qui lui sont offertes au titre des deux alinéas précédents.

Article 4.7

Financement par l'OPCA de branche des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF peuvent être financées par l'OPCA de la branche dans les conditions prévues par la loi.

Cette prise en charge financière de l'OPCA de branche correspond à une participation aux frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, ainsi qu'aux frais de transport, d'hébergement et de repas, dans la limite d'un forfait horaire de 10 € pour les années 2004 et 2005.

Ce forfait sera tacitement reconduit ou révisé par avenant au présent accord en fonction des données techniques fournies par l'OPCA de branche.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche seraient insuffisants en cours d'année, ce forfait ainsi que les conditions de prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

TITRE V

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 5.1

Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser l'emploi et la découverte des métiers de l'industrie par l'insertion, la réinsertion professionnelles et l'acquisition d'une qualification professionnelle telle que prévue à l'article L. 900-3 du code du travail.

A ce titre, les parties signataires réaffirment que la professionnalisation est un facteur important d'insertions des jeunes et qu'elle vise à permettre aux demandeurs d'emploi de retrouver une activité professionnelle.

Article 5.2

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi conformément aux articles 3.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et L. 981-1 du code du travail.

Article 5.3

Nature et durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée a une durée comprise entre 6 et 12 mois ; elle peut être portée à 24 mois lorsque la qualification visée est validée par un titre ou diplôme homologué par l'Etat ou défini par l'article L. 900-3 du code du travail, ou pour des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation doit s'exercer en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 5.4

Rémunération

A défaut d'accord d'entreprise plus favorable, la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée dans les conditions ci-après en retenant le régime le plus favorable au salarié.

ÂGE RÉVOLU	NIVEAU INFÉRIEUR au bac professionnel		BAC PROFESSIONNEL ou titre équivalent	
	Référence au SMIC	Référence au minimum conventionnel à l'emploi occupé	Référence au SMIC	Référence au minimum conventionnel à l'emploi occupé
< à 21 ans				
1 ^{re} année	55 %	65 %	65 %	70 %
2 ^e année	55 %	75 %	65 %	75 %
≥ à 21 ans et < 26 ans				
1 ^{re} année	70 %	70 %	80 %	80 %
2 ^e année	70 %	75 %	80 %	80 %
> à 26 ans	100 %	85 %	100 %	85 %

Article 5.5

Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 75 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 15 % de la durée totale du contrat ou 150 heures.

La durée totale du contrat ainsi que la durée de la formation seront déterminées en prenant en compte d'une part la nature de la qualification visée et d'autre part l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

Article 5.6

Financement des contrats de professionnalisation par l'OPCA de branche

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.).

Pour les années 2004 et 2005, ces forfaits horaires sont fixés :

- à 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- à 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 ;
- à 15 € pour les formations diplômantes, notamment pour celles visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Ces forfaits seront tacitement reconduits ou révisés par avenant au présent accord en fonction des données techniques fournies par l'OPCA de branche.

La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 1 500 heures. Cette durée pourra être revue par avenant au présent accord sur la base des données techniques fournies par l'OPCA de branche, en prenant également en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits ainsi que les conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

TITRE VI

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 6.1

Objet de la période de professionnalisation

Les actions de formation correspondant aux publics définis à l'article suivant ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée par des actions de formation visant à :

- 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 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 ;
- l'acquisition d'un diplôme d'Etat ou d'un titre ou certificat professionnel.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir ce dispositif auprès des entreprises et des salariés.

A l'occasion de la mise en œuvre de ces formations, un parcours individualisé est défini et formalisé en intégrant les modalités de tutorat et de validation des connaissances.

Article 6.2

Publics de la période de professionnalisation

Les publics éligibles en priorité aux périodes de professionnalisation sont définis par l'article 3.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et l'article L. 982-1 du code du travail :

- 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 ;
- les salariés qui, dans le cadre de leur évolution de carrière, ont besoin d'un complément de formation ;

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (poste et conditions de travail) ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
- les salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation, au cours des 3 dernières années ;
- et tout public cible défini par un accord spécifique d'entreprise.

Une attention particulière sera accordée aux salariés classés aux coefficients les moins élevés.

Article 6.3

Actions de formation

Les actions de formation prises en compte au titre des périodes de formation peuvent s'étendre sur une période maximale de 2 années calendaires, à compter du début de la formation.

Les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication et mettant en œuvre la notion de tutorat, dans le cadre exclusif de centres de ressources dans les locaux de l'entreprise ou d'un organisme de formation, peuvent être prises en compte au titre des périodes de professionnalisation.

Article 6.4

Parcours de formation

Les parties signataires s'engagent à promouvoir le recours au dispositif des périodes de professionnalisation en vue de favoriser le développement professionnel et personnel dans le cadre de parcours individualisés.

Article 6.5

Financement des périodes de professionnalisation par l'OPCA de branche

Les périodes de professionnalisation d'une durée au moins égale à 35 heures peuvent être financées par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.).

Pour les années 2004 et 2005, ces forfaits horaires sont fixés :

- à 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- à 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 ;

- à 15 € pour les formations diplômantes, notamment pour celles visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Ces forfaits seront tacitement reconduits ou révisés par avenant au présent accord en fonction des données techniques fournies par l'OPCA de branche.

La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 800 heures. Cette durée pourra être revue par avenant au présent accord sur la base des données techniques fournies par l'OPCA de branche, en prenant également en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits ainsi que les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

TITRE VII

L'INFORMATION ET L'ORIENTATION DES SALARIÉS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 7.1

L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficiant, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé dans les conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise, sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise ;
- cet entretien professionnel a lieu sur l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur ;
- cet entretien fait l'objet d'un document écrit, spécifique, formalisé et dont copie est remise au salarié.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du (ou des) dispositif(s) de formation et/ou d'accompagnement/tutorat auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;

- les conditions de réalisation de la formation notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui en découlent.

Chaque entreprise définit et met en œuvre des modalités d'enregistrement des principaux points abordés durant l'entretien professionnel.

L'entreprise fournit aux instances représentatives du personnel des informations sur le taux de réalisation des entretiens.

Article 7.2

Le bilan de compétences

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.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ce dispositif, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par le Fongecif, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par cet organisme.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mise en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par le Fongecif, ou par l'exercice du droit individuel à la formation.

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

En cas de refus d'un CIF, les bilans de compétences des salariés de plus de 45 ans, effectués dans le cadre des contreparties en termes de formation prévues à l'accord de branche du 29 mars 2004 portant sur les conditions de mise à la retraite, s'effectueront, à la demande du salarié, sur le DIF pendant le temps de travail.

Article 7.3

Le passeport formation

Afin de permettre à chaque salarié de reconstituer son parcours professionnel, et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou, du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- 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 ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- les habilitations obtenues ;
- le (les) emploi(s) tenu(s) dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Sur demande du salarié, l'entreprise fournit toutes les informations disponibles relatives à la constitution du passeport formation.

La CPNE de branche peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport formation.

TITRE VIII

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Article 8.1

Les principes et les objectifs de la validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur qualifiante, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie, en qualité de salarié, de non-salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 8.2

Les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle dont les étapes sont décrites ci-après.

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de validation des acquis de l'expérience, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Cette demande doit indiquer la date de réalisation de cette action de validation des acquis de l'expérience, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le (les) organisme(s) intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois.

Le candidat à la validation des acquis de l'expérience doit ensuite s'adresser directement à l'institution ou à l'organisme habilité à délivrer le diplôme, titre ou certificat de qualification visé, ou, s'agissant d'un titre de l'enseignement supérieur, au chef d'établissement concerné.

La demande et le dossier présentés par le candidat doivent être constitués selon des modalités fixées par arrêté ou par décision de l'organisme délivrant la certification. L'employeur fournit au candidat les informations relatives à ces modalités de constitution du dossier, ou lui indique le nom des organismes en mesure de lui apporter ces informations.

Le jury de validation, 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.

TITRE IX

L'ENCADREMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 9.1

Le rôle de l'encadrement

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que doit jouer le personnel d'encadrement 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. Le personnel d'encadrement est en effet à même de rapprocher les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

Article 9.2

La formation de l'encadrement ; l'exercice de son rôle dans le développement de la formation professionnelle

Afin de permettre au personnel exerçant des fonctions d'encadrement de jouer pleinement son rôle, et afin de donner toute leur efficacité aux nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle, les entreprises

doivent veiller à développer les connaissances et les compétences du personnel d'encadrement en matière :

- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'élaboration de parcours de formation individualisés pour les salariés, faisant appel aux différents dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience ;
- d'accompagnement des salariés, notamment dans le cadre de la fonction tutorale ;
- de réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences nouvelles qu'ils requièrent.

Par ailleurs, afin qu'il soit en mesure d'assumer l'ensemble de ses missions professionnelles, le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier :

- de manière prioritaire d'actions de formation visant :
 - à élargir sa formation générale ;
 - à approfondir sa formation scientifique et technologique ;
 - à développer ses compétences managériales ;
 - à développer ses aptitudes à la gestion des ressources humaines, et notamment à la conduite des entretiens professionnels.
- d'un emploi du temps qui permette de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité, d'accueillir les nouveaux embauchés et d'effectuer ses éventuelles missions de tutorat.

Lors de son entretien professionnel, chaque membre du personnel d'encadrement examine avec son superviseur la mise en œuvre de ses missions relatives à la formation professionnelle des salariés.

TITRE X

LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TUTORAT

Article 10.1

Objet du tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a pour rôle, dans le cadre de sa mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- 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 ;
- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et les salariés concernés par les actions de formation ;

- de vérifier périodiquement, en liaison avec l'organisme de formation, que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le salarié en formation se déroulent dans les conditions initialement prévues ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises.

Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, tous contrats et périodes de professionnalisation et contrats d'apprentissage confondus. Le tuteur doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission tutorale auprès des salariés concernés. Le tuteur conserve la responsabilité de l'action de tutorat pendant toute sa durée.

Article 10.2

Conditions d'exercice du tutorat

La mission tutorale est proposée par l'employeur, sur la base du volontariat, aux salariés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification, de leurs aptitudes pédagogiques et de l'objectif de formation à atteindre. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

L'employeur doit veiller à ce que le tuteur, en fonction du nombre de salariés qu'il suit, dispose du temps nécessaire, d'une part, pour accomplir ses différentes missions tutorales, d'autre part, pour continuer à exercer son emploi dans l'entreprise ; l'employeur examinera avec le tuteur tout ajustement approprié au nécessaire équilibre de ses différentes activités.

Pour favoriser l'exercice de ce tutorat, le salarié choisi comme tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice du tutorat, les parties signataires souhaitent que ces actions figurent parmi les actions prioritaires éligibles au financement de l'OPCA de la branche. A ce titre, l'OPCA concerné assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice du tutorat dans les conditions prévues par la loi, et plus spécifiquement par les articles D.981-9 et D.981-10 du code du travail pour ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation.

Les entreprises encouragent le tutorat exercé par les salariés, en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leurs activités tutorales.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur prend en compte les missions tutorales exercées par le salarié. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales pourront être prise en compte dans son évolution professionnelle.

TITRE XI

COMMUNICATIONS, FORMALITÉS ET MISE EN ŒUVRE

Article 11.1

Clause de notification et de dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 IV du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations

syndicales représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11.2

Diffusion de l'accord

Les parties signataires considèrent que le présent accord constitue un élément essentiel du renforcement de la formation professionnelle dans l'industrie pétrolière. Elles s'engagent à en assurer la diffusion auprès de l'ensemble des entreprises, des salariés et des institutions représentatives du personnel de la branche.

Article 11.3

Clause de normativité, d'extension, de prise d'effet et de mise en œuvre

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf si ce dernier est plus favorable aux salariés.

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation sont applicables au 1^{er} octobre 2004.

Les autres dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2005.

Les partenaires sociaux de la branche se réuniront dans un délai de 3 ans à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, afin d'examiner les aménagements à y apporter.

La CPNE de la branche procédera à un bilan d'application du présent accord lors de la séance du 3^e trimestre 2006.

Fait à Paris, le 9 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union française des industries pétrolières.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGC ;

CFDT.