ACCORD COLLECTIF
PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LES INDUSTRIES PETROLIERES

Entre

l'UNION FRANÇAISE DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES (UFIP),
4, avenue Hoche, 75008 Paris, représentée par :

M. Francis DUSEUX Président
M. Gérard PATIN Secrétaire Général

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives des salariés suivantes :

- CFE-CGC PÉTROLE,
  59 à 63, rue du Rocher, 75008 Paris, représentée par :
  LAGRANGE Nathalie
  PENCREACH Jean-Pascal
  Doneuve Christophe
- FÉDÉCHIMIE CGT-FO,
  60, rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13, représentée par :
  Fauiza Sontag Lyondell Basell
  AUCHOYERE JAMES EXXON MOBIL NDG
  VAPILLON Jean-François Fédéchimie fo
- FÉDÉRATION CFTC-CMTE Pétrole,
  128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin, représentée par : didier BÉNACQUE
  Thierry LUCAS
  Christian HERSCHDANT
- FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – CGT,
  263, rue de Paris, 93514 Montreuil, représentée par :
- FÉDÉRATION CHIMIE ÉNERGIE – CFDT,
  47/49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, représentée par :
  Guillev Dimitri Lemaire Marc

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

HC ML

Table des matières

- Préambule
- Introduction et dispositions générales
- Titre 1 - Etat des lieux de la formation professionnelle dans la branche Pétrole
- Titre 2 - Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de branche ; les catégories d'action de formation professionnelle et leurs critères de qualité
- Titre 3 - L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières (OPMQC)
- Titre 4 - L'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Titre 5 - Les dispositifs de formation professionnelle
  - A. Le plan de formation
  - B. Le compte personnel de formation (CPF)
  - C. Le contrat de professionnalisation
  - D. La période de professionnalisation
- Titre 6 - Le bilan de compétences
- Titre 7 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Titre 8 - Le tutorat
- Titre 9 - Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle
- Titre 10 - Le passeport d'orientation, de formation et de compétences
- Titre 11 - L'information du salarié sur les dispositifs de la formation professionnelle
- Titre 12 - Le dispositif de suivi de l'accord
- Titre 13 - Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord
- Titre 14 - Codification de l'accord dans la CCNIP

Le présent accord ne traite pas d'un certain nombre de dispositifs de formation professionnelle qui se trouvent définis par ailleurs, principalement par le Code du travail ainsi que par certains articles du Chapitre VIII de la CCNIP issus du protocole d'accord de branche du 27 novembre 1997 relatif à la formation professionnelle ; il faut mentionner notamment, à ce titre :

- l'apprentissage, décrit par les articles 815 à 818 de la CCNIP ;
- le CIF (congé individuel de formation), décrit par les articles 820 à 827 de la CCNIP ;
- le congé de bilan de compétences, décrit par les articles 828 et 829 de la CCNIP.

-- OOOOO --

Abréviations courantes

ANI :	accord national interprofessionnel
CCNIP :	convention collective nationale de l'industrie du pétrole
CEP :	conseil en évolution professionnelle
CIF :	congé individuel de formation
CNEFOP :	conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
COPANEF :	comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF :	comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF :	compte personnel de formation
CPNE :	commission paritaire nationale de l'emploi
CQP :	certificat de qualification professionnelle
CQPI :	certificat de qualification professionnelle interbranches

NTIC :	nouvelles technologies d'information et de communication
OPCA :	organisme paritaire collecteur agréé
OPMQC :	observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences
RNCP :	répertoire national des certifications professionnelles
SPRO :	service public régional de l'orientation
VAE :	validation des acquis de l'expérience

-- OOOOO --

Art. 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 professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels*», l'ensemble des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés a voulu :
   1. améliorer la lisibilité des dispositifs de formation professionnelle issus de l'ANI du 5 décembre 2003 et de sa loi de transposition du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
   2. simplifier leurs modalités de mise en œuvre ;
   3. renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle ;
   4. renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi ;
   5. développer une logique de projets et de parcours professionnels.

b. Par la loi du 24 novembre 2009 « *relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie* », le législateur a largement repris les dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, en poursuivant l'objectif de rénover les dispositifs de la formation professionnelle et de les inscrire dans une logique de parcours professionnel.

c. Compte tenu des évolutions conventionnelles et législatives précitées, les partenaires sociaux de la branche pétrole, réunis en CPNE le 17 mars 2011, ont décidé, après avoir procédé à un échange de vues, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de branche visant à réviser les dispositions de la CCNIP relatives à la formation professionnelle, dispositions arrêtées par l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

d. Cette négociation de branche s'est ouverte le 12 octobre 2011 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture.

e. Par la signature de l'ANI du 14 décembre 2013 « relatif à la formation professionnelle », les organisations signataires ont voulu notamment, par une réforme en profondeur de la formation professionnelle :
   1. mettre en place le compte personnel de formation, nouveau symbole de l'universalisation du droit d'accès à la formation et à la qualification, introduit dans l'ANI du 11 janvier 2013 puis créé par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

2. créer l'entretien professionnel « pour tous les salariés dans toutes les entreprises » ;
3. élargir la consultation du CE sur le plan de formation ;
4. rénover les règles de financement de la formation professionnelle par la mise en place d'une contribution unique obligatoire versée à un unique organisme collecteur ;
5. passer d'une logique de dépenses de formation contrôlées administrativement à une logique d'investissement, l'employeur étant responsable de l'investissement dans la formation de ses salariés pour développer leurs compétences ; l'employeur a désormais « l'obligation de faire » et non plus « l'obligation de financer » , c'est-à-dire celle d'effectuer un versement financier ;
6. rénover la gouvernance de la formation professionnelle, au plan national par la création du COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du COC (comité observatoires et certifications), ainsi qu'au plan régional par la création des COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).

f. Par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », le législateur a largement repris les dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013, en mettant en œuvre le compte personnel de formation, l'entretien professionnel et en rénovant le dispositif de financement de la formation professionnelle.

g. Compte tenu de ces nouvelles évolutions conventionnelles et législatives, les partenaires sociaux de la branche pétrole, qui avaient suspendu leur négociation lors de la réunion paritaire du 7 mars 2013, ont repris la négociation le 10 octobre 2014, afin de parvenir à un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle intégrant les évolutions survenues depuis l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

<u>Art. 1302 - Introduction et dispositions générales</u>

a. Les parties signataires réaffirment les points suivants, qui constituent les principes fondateurs du présent accord :

1. la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié est un facteur clé du développement de ses qualifications et de son évolution professionnelle ; elle renforce et vise à accroître ses qualifications tout au long de sa carrière ; elle contribue à son maintien dans l'emploi, à son adaptation aux nouvelles technologies et à son évolution de carrière ; elle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés ;

2. chaque salarié est aussi acteur de son évolution professionnelle à partir de ses propres aspirations, afin que sa vie professionnelle puisse devenir une des composantes de son épanouissement personnel ; à cette fin, l'employeur doit mettre à la disposition de chaque salarié les informations et les moyens nécessaires à l'orientation de ses choix de formation, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel ;

3. chaque salarié doit recevoir tout au long de sa vie professionnelle des actions de formation lui permettant de consolider, développer, renouveler et faire progresser ses connaissances et qualifications, à travers les différents dispositifs de formation proposés ; l'employeur veillera à ce que chaque salarié reçoive la formation nécessaire à son évolution professionnelle ;

4. la formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises ; elle constitue une condition du maintien de la capacité d'adaptation des entreprises aux évolutions des marchés et des technologies ; elle est par conséquent essentielle au maintien et/ou au développement de l'activité économique ;

5. l'employeur prend en compte les acquis de formation ; il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste mettant en œuvre ses connaissances et compétences[1] acquises par la formation initiale et/ou par la formation professionnelle continue[2] ;

6. l'employeur assure au personnel d'encadrement, qui constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle, la connaissance des différents dispositifs de la formation professionnelle ; il lui apporte les moyens nécessaires, notamment en termes de temps et de support ;

7. l'employeur, lorsqu'il met en œuvre des actions de formation professionnelle utilisant la FOAD (formation ouverte et à distance) via les NTIC, encore dénommée éducation assistée par ordinateur ou e-learning, s'assure que le salarié est libéré de toute activité professionnelle durant ce temps de formation ; l'employeur assure la qualité de l'environnement de travail du salarié et notamment des conditions matérielles de formation afin de permettre le bon déroulement de l'enseignement dispensé ; dans la mesure où les locaux de l'entreprise le permettent, il est recommandé qu'un local dédié et isolé soit aménagé à cet effet ; les actions de formation dispensées de cette manière sont

[1] Le terme « compétence » utilisé par endroit dans ce texte est défini comme suit par le glossaire de la Commission nationale de la certification professionnelle : « capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité ; ... a toujours une finalité professionnelle ; le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné » ; la compétence est donc une donnée objective et mesurable ; le même glossaire établit d'ailleurs un lien direct entre la compétence et la qualification (dont le caractère objectif n'est pas contesté), puisqu'il définit cette dernière comme la «reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail ».

[2] Cf. également art. 804 de la CCNIP, « Reconnaissance des acquis de formation ».

formellement inscrites au plan de formation dès lors qu'elles en relèvent ; elles font l'objet d'un processus d'évaluation analogue à celui des autres actions de formation.

b. Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer aux salariés de la branche une formation professionnelle appropriée tout au long de leur vie professionnelle.

c. Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise poursuive ou mette en œuvre une politique de formation professionnelle au bénéfice de ses salariés, en prenant en compte les besoins et les aspirations de chaque salarié dans le développement de son parcours de formation.

d. La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur.

e. La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés afin qu'il soit possible à chaque salarié de suivre les actions de formation professionnelle conformes à ses besoins et prenant en compte ses aspirations, tant pour la tenue de son poste que pour son maintien dans l'emploi et son évolution professionnelle.

f. Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, encadrement, direction des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OPCA de branche, acteurs de la formation professionnelle.

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

h. Les dispositions du présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des politiques, des dispositifs et des actions de formation professionnelle dont doivent bénéficier les salariés de l'industrie pétrolière ; cette démarche de développement de la formation professionnelle doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions des métiers et des emplois de l'industrie pétrolière ainsi que les aspirations des salariés en termes de développement professionnel et personnel.

Titre 1 – Etat des lieux de la formation professionnelle dans la branche Pétrole

Art. 1303 - Sources de l'état des lieux

Durant la négociation du présent accord, trois documents ont permis d'établir l'état des lieux de la formation professionnelle dans la branche Pétrole :

1. l'enquête UFIP sur les déclarations 2483 pour 2014, revue lors de la CPNE du 18 juin 2015 ;

2. l'enquête UFIP sur la formation en alternance au 30 juin 2015, revue lors de la CPNE du 17 septembre 2015 ;

3. une présentation de l'OPCA DEFI sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, revue en Comité de Section Professionnelle de l'OPCA DEFI ainsi que lors de la CPNE du 12 mars 2015.

Il ressort de ces documents[3] les constats décrits ci-après.

Art. 1304 - Statistiques de la formation professionnelle dans la branche en 2014

Durant l'année 2014, sur un effectif fin d'année de 17 810 salariés[4] :

1. 68,4 % des salariés sont partis en formation au moins une fois durant l'année (67,0 % des hommes ; 72,4 % des femmes) ;

2. sont partis en formation 71,3 % des salariés du collège Employés / Ouvriers, 67,9 % des salariés du collège Techniciens et Agents de maîtrise et 70,9 % des salariés du collège Ingénieurs et Cadres ;

3. les dépenses de formation fiscalement prises en compte au regard de l'obligation légale de l'employeur (1,6 % de la masse salariale) se sont élevées à 4,8 % de la masse salariale ;

4. chaque stagiaire de la formation professionnelle a reçu en moyenne 42,4 heures de formation ;

5. 346 salariés, soit 1,9 % de l'effectif, ont bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une durée moyenne de 161 heures ;

6. 796 salariés, soit 4,5% de l'effectif, ont bénéficié d'une formation sur DIF, d'une durée moyenne de 20 heures ; au 31 décembre 2014, l'encours moyen par salarié d'heures de DIF acquises et restant à utiliser était de 102 heures.

[3] Seuls les documents 1 et 2 ont été exploités dans les constats présentés ci-après ; le document 3, diffusé annuellement par DEFI, contient des enseignements détaillés sur les seules actions de formation financées par DEFI : DIF, contrat et période de professionnalisation, fonctions tutorales, plan de formation (sur versements volontaires pour les entreprises de plus de 10 salariés).

[4] Enquête UFIP sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, portant sur les entreprises suivantes : Antargaz, ENI France, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Primagaz, Shell, TIGF, Total, Trapil ; cette enquête est établie sur la base des données contenues dans la déclaration fiscale annuelle 2483.

Art. 1305 - Statistiques de la formation en alternance dans la branche au 30 juin 2015

Au 30 juin 2015, pour ce qui concerne la formation en alternance[5] :

1. le nombre de stagiaires alternants s'élevait à 594, soit 3,4 % de l'effectif CDI, répartis entre les contrats d'apprentissage (255, soit 43 %) et les contrats de professionnalisation (339, soit 57 %) ;

2. en termes de durée, 44 % des contrats d'apprentissage en cours et 25 % des contrats de professionnalisation en cours avaient une durée égale ou supérieure à 18 mois ;

3. la répartition par niveau[6] 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.

Titre 2 – Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de branche ; les catégories d'action de formation professionnelle et leurs critères de qualité

Art. 1306 - Les objectifs de la formation professionnelle de branche

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi dans la branche, afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel individuel des salariés, et afin que, de manière plus générale, elle assure la sécurisation des parcours professionnels, les objectifs de la formation professionnelle de branche sont les suivants :

1. promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers des industries pétrolières ainsi qu'à leurs évolutions ;
2. assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations ;
3. développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment aux salariés les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
4. assurer l'égalité d'accès des salariés à la formation professionnelle ;
5. favoriser la mobilité professionnelle et promouvoir les actions de formation permettant aux salariés de passer d'un métier à un autre de la branche Pétrole, en fonction de leurs aspirations individuelles et des postes disponibles dans leur entreprise, sur la base des « passerelles et parcours » définis par les travaux de l'OPMQC-Pétrole ;

[5] Enquête UFIP sur la formation en alternance dans la branche au 30 juin 2015, portant sur les entreprises mentionnées dans la note précédente.
[6] Selon la nomenclature nationale en vigueur : niveau 1 : école d'ingénieur, école de commerce, master 2 ; niveau 2 : licence, master 1 ; niveau 3 : BTS/DUT ; niveau 4 : bac professionnel, brevet opérateur.

6. favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP ;
7. favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées ;
8. développer la validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de permettre aux salariés l'acquisition en cours de carrière d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle ;
9. assurer les connaissances des principes et outils de gestion nécessaires aux salariés exerçant ou appelés à exercer des responsabilités d'encadrement ;
10. former les salariés exerçant ou appelés à exercer des actions de tutorat à la dimension pédagogique de cette mission, et leur assurer les connaissances pédagogiques nécessaires.

Art. 1307 - Les publics de la formation professionnelle de la branche

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

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

   1. les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
   2. les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
   3. les demandeurs d'emploi ;
   4. les jeunes ;
   5. les seniors, notamment à partir de 45 ans ou de 20 ans d'ancienneté, pour permettre un bon déroulement de la seconde moitié de leur carrière ;
   6. les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, notamment dans le cadre des actions de formation ouvertes par l'utilisation de leur compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ;
   7. les salariés reconnus travailleurs handicapés ;
   8. les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
   9. les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une longue maladie ;
   10. les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
   11. les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle.

Art. 1308 - Les catégories d'actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle peuvent être décomposées, conformément au Code du travail, selon les principales catégories suivantes :

1. actions de préparation à la vie professionnelle ;
2. actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
3. actions d'adaptation et de développement des compétences ;
4. actions de promotion professionnelle ;
5. actions de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6. actions de prévention visant à préparer les salariés à une mutation d'activité ;
7. actions de conversion ;
8. actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
9. actions permettant de réaliser une VAE.

Art. 1309 - Les critères de qualité des actions de formation professionnelle

a. Conformément au Code du travail, les actions de formation professionnelle doivent répondre aux critères de qualité suivants :
   1. identification précise des objectifs de l'action de formation
   2. adaptation de l'action de formation au public formé
   3. adaptation aux stagiaires des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation de l'action de formation
   4. adéquation à l'action de formation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement
   5. qualification professionnelle et formation continue des personnels chargés de conduire l'action de formation
   6. conditions d'information du public sur l'action de formation, sur ses modalités et délais d'accès, et sur les résultats obtenus
   7. prise en compte des appréciations sur l'action de formation rendues par les stagiaires

b. A compter du 1er janvier 2017, conformément au Code du travail, dans une démarche d'amélioration continue de la certification de la qualité des actions de formation professionnelle, les organismes financeurs tels que les OPCA, ainsi que le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) mettront à disposition des entreprises et du public les listes des prestataires de formation remplissant les critères de qualité définis ci-dessus.

Titre 3 – L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières (OPMQC)

Art. 1310 - Présentation générale de l'OPMQC

a. Conformément aux articles 7-5 (2ème alinéa) et 7-6 de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, il a

été mis en place au sein de la branche Pétrole un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

b. Cet observatoire sera désormais dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

c. Les travaux de cet observatoire sont dirigés, sur la base des orientations et des cahiers des charges arrêtées par la CPNE de la branche, par un comité paritaire de pilotage (cf. ci-après) constitué au sein de la CPNE.

d. Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'ANI du 5 décembre 2003 précité demande aux branches professionnelles de confier à leur CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

e. Le présent titre définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

Art. 1311 - Missions de l'OPMQC - Principes généraux

a. Dans son article 11, l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle indique que l'OPMQC « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. ».

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

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

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

Art. 1312 - Première mission de l'OPMQC : la nomenclature, la cartographie, les fiches métiers et l'analyse prospective des métiers de la branche

a. L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.

b. Notamment, l'observatoire établit et met à jour périodiquement :

   1. une nomenclature qualitative des métiers de la branche ;

   2. une cartographie quantitative de ces métiers selon différents axes d'analyse (sexe, âge, région, collège, régime de travail), en positionnant chacun des salariés de la branche sur un et un seul des métiers de la nomenclature, à savoir son métier unique ou à défaut dominant ;

   3. des fiches métiers décrivant, pour chaque métier de la nomenclature, ses différentes appellations, sa définition générale, ses activités principales, les savoir-faire qu'il requiert, la formation et/ou l'expérience professionnelle souhaitée, et éventuellement les conditions particulières d'exercice (travail posté, astreinte, déplacements fréquents ...).

c. L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.

d. L'observatoire, à partir du contenu des fiches métiers (activités et savoir-faire notamment) peut chercher à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

e. L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; à cette fin, il conduit l'ensemble de ses travaux selon une déclinaison régionale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelles et de l'emploi.

f. L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQP-I).

<u>Art. 1313 - Deuxième mission de l'OPMQC : la collecte d'informations</u>

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

   1. recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, DARES, ...) ;

2. recense les données disponibles sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à l'UFIP ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE et par le Comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;

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

Art. 1314 - Troisième mission de l'OPMQC : la communication

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

b. Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).

c. La communication de l'observatoire s'appuie notamment sur un site Internet, lequel permet de toucher plus particulièrement les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion ..) pour leur fournir des informations sur les métiers du pétrole.

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

Art. 1315 - Le comité paritaire de pilotage (CPP) de l'OPMQC

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

b. Ce comité comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et des représentants des entreprises.

c. Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

1. définition du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire, sur la base des orientations arrêtées par la CPNE ;

2. élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur, au besoin sur la base d'un appel d'offres conduit par le secrétaire administratif de l'observatoire ;

3. pré-validation des résultats des études en vue de leur examen par la CPNE ;

4. proposition à la CPNE de recommandations à adopter à l'issue des études ainsi que d'un plan de communication des résultats des études auprès des entreprises.

Art. 1316 - Le secrétariat administratif de l'OPMQC

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

Art. 1317 - Le groupe technique paritaire (GTPa) de l'OPMQC

a. Un groupe technique paritaire de l'observatoire est constitué.

b. Ce groupe technique comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et des représentants des entreprises ; si cela paraît approprié au regard des sujets traités, et après accord écrit de l'UFIP, la délégation de chaque organisation syndicale peut être portée à quatre membres lors de la réunion préparatoire à la réunion du GTPa.

c. Le groupe technique paritaire a pour fonction d'accomplir les travaux paritaires décidés par l'observatoire, à travers les délibérations de la CPNE et du comité paritaire de pilotage ; ces travaux sont destinés à être soumis pour validation à la CPNE.

d. Le groupe technique paritaire peut se faire assister d'un consultant pour l'exécution de ses travaux.

Art. 1318 - Gestion de l'OPMQC et exécution des études

a. Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel :
   - à des personnels des entreprises de la branche ;
   - à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

b. Le secrétaire administratif anime et coordonne les études et missions menées par l'observatoire ; en liaison avec le comité paritaire de pilotage, il veille au respect du budget et des délais, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs.

c. Un bilan annuel des études et missions de l'observatoire est communiqué à la CPNE.

Art. 1319 - Financement de l'OPMQC

a. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'observatoire est financé par prélèvement sur le versement de la collecte recueillie par l'OPCA de branche auprès des entreprises de la branche.

b. Le secrétaire administratif de l'observatoire présente, en début d'année, un projet de budget de fonctionnement et d'études, pour revue et validation par le comité paritaire de pilotage puis pour revue et approbation par la CPNE.

c. Ce budget est transmis à l'OPCA de branche pour obtenir les financements nécessaires.

d. Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA de branche, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

e. L'OPCA de rattachement de la branche Pétrole étant un OPCA interbranches[7], l'observatoire des industries pétrolières examinera le cas échéant les actions de rapprochement qui pourraient être envisagées entre les observatoires de toutes les branches de l'OPCA ou de certaines de ces branches, avec pour objectif de développer les moyens des observatoires concernés, par le biais d'une mutualisation.

Titre 4 – L'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Art. 1320 - L'entretien professionnel – Principes généraux

a. Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé lors de son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur.

b. L'objectif de cet entretien est d'avoir un moment d'échange privilégié entre le salarié et son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, ~~et~~ d'emploi et de moyens à mettre en œuvre pour le bon déroulement de son parcours professionnel.

c. L'entretien professionnel est réalisé dans les conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut par le chef d'entreprise, en respectant les principes suivants :

   1. 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 structure de l'entreprise ;

[7] Il s'agit de l'OPCA DEFI à la date de signature du présent accord ; DEFI regroupe les branches chimie, pétrole, pharmacie et plasturgie.

2. l'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation : il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ;

3. l'entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur et le salarié le souhaitent, avec un concours technique, interne ou externe, acteur de la formation professionnelle ;

4. conformément à la loi, et dans les conditions qu'elle prévoit, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie tel que défini par le Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical ;

5. l'entretien professionnel fait l'objet d'un document écrit, spécifique et formalisé ; une copie en est remise au salarié, qui peut la porter en annexe à son passeport d'orientation, de formation et de compétences ;

6. les demandes et souhaits exprimés par le salarié durant son entretien professionnel sont transcrits dans le document mentionné à l'alinéa précédent ; ils font l'objet d'une réponse motivée de l'employeur ;

7. l'OPMQC Pétrole élaborera, sous réserve de l'accord de la CPNE et en liaison avec l'OPCA DEFI, un support et un guide pour l'entretien professionnel qui soient adaptés aux besoins des salariés et des entreprises de la branche ; l'utilisation de ce support et de ce guide par l'employeur est recommandée aux entreprises ne disposant pas déjà de tels outils ;

8. une copie de ce document est transmise aux services Ressources Humaines pour exploitation ; s'il en fait la demande, le salarié est reçu par les services Ressources Humaines à ce sujet.

<u>Art. 1321 - L'entretien professionnel – Modalités de mise en œuvre</u>

a. L'employeur s'assure que le responsable de l'entretien professionnel dispose de toutes les informations nécessaires à l'élaboration du projet professionnel du salarié, notamment en matière de dispositifs de formation et d'évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences qu'ils requièrent.

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

   1. les moyens d'information mis en place par l'employeur (accès intranet, courriers, brochures, ...) pour informer le salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de sa vie professionnelle : entretien professionnel, plan de formation, CPF, professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences ... ;

2. l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences, de renforcer sa qualification et d'évoluer professionnellement ;

3. l'identification du (ou des) dispositif(s) de formation et/ou d'accompagnement / tutorat auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

4. les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;

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

6. le bilan / suivi des actions de formation professionnelle suivies par le salarié depuis le dernier entretien professionnel ;

7. la possibilité pour le salarié de recourir tout au long de sa vie professionnelle, dans les conditions définies par le Code du travail, à un conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, ainsi que d'accompagner ses projets d'évolution professionnelle.

c. Avant la tenue de l'entretien, l'employeur fournit au salarié le bilan des actions de formation professionnelle suivies par le salarié depuis le dernier entretien professionnel, ou lui donne accès à ces informations, par exemple sur un système intranet d'entreprise ; le salarié dispose, sur son temps de travail, du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

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

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

f. Conformément au Code du travail, une fois tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ; cet état des lieux, établi sur un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié, au cours des six dernières années, a bénéficié des entretiens professionnels prévus par la loi ; cet état des lieux permet également d'apprécier si le salarié, au cours des six dernières années :
    1. a suivi au moins une action de formation ;
    2. a acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
    3. a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux les progressions salariales suivantes :

- l'impact d'une augmentation des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification ;
- le glissement annuel de la prime d'ancienneté.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois autres mesures susmentionnées, son CPF est abondé dans les conditions prévues par la loi.

Art. 1322 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

a. Principes généraux et objectifs du CEP
   1. Le CEP a été créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et précisé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

   2. Le CEP constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité ...).

   3. Le CEP contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses choix professionnels et à évoluer professionnellement, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles.

   4. Le CEP est délivré à l'initiative de la personne ; pour les salariés, il peut s'articuler avec le contenu des entretiens professionnels dont ils ont bénéficié.

b. Information des salariés - L'employeur informe les salariés de la possibilité de recourir au CEP.

c. Modalités d'accès au CEP
   1. Le CEP prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

   2. Il est délivré par les « opérateurs CEP » nationaux ou régionaux, à savoir :
      i. les organismes paritaires agréés au titre de la gestion du CIF (OPACIF) ;
      ii. l'association pour l'emploi des cadres (APEC), pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
      iii. les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
      iv. les Cap Emploi, pour les personnes en situation de handicap ;
      v. Pôle Emploi ;

vi. les opérateurs régionaux du CEP, désignés par la région dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

Le salarié pourra trouver sur le site Internet de ces différents organismes, ainsi que sur le site Internet de l'OPCA DEFI, des informations précisant les modalités d'accès au CEP.

d. L'offre de services du CEP

1. Cette offre de services est mise en œuvre dans le respect des principes de service public, gratuitement et de manière neutre, c'est-à-dire en évitant toute approche prescriptive mais plutôt en privilégiant la co-construction d'un projet professionnel par le bénéficiaire et son référent, dans le respect des aspirations du bénéficiaire.

2. Pour le salarié, cette offre est délivrée en dehors de l'entreprise, dans un espace préservant son anonymat.

3. Cette offre de services se structure autour de 3 niveaux :
   - accueil individualisé ;
   - le cas échéant, conseil personnalisé ;
   - le cas échéant, accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

4. Les deux derniers niveaux donnent lieu à un suivi par un référent au sein de l'opérateur CEP, ainsi qu'à l'élaboration d'un document de synthèse récapitulant la description du projet d'évolution professionnelle, de sa stratégie et de son plan d'action de mise en œuvre.

Titre 5 – Les dispositifs de formation professionnelle

Titre 5A – Le plan de formation

Art. 1323 - Les objectifs du plan de formation ; nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation

a. L'entreprise prépare chaque année, ou tous les trois ans si un accord d'entreprise le prévoit, un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés.

b. Une attention particulière est apportée, lors de la préparation du plan annuel de formation, aux salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation au cours des trois dernières années ; il est rappelé que ces salariés figurent parmi les publics prioritaires de la période de professionnalisation (cf. ci-après).

c. Ce plan vise à répondre aux obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle, définies ainsi par le Code du travail : assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi,

au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

d. L'employeur peut également, dans le cadre du plan de formation, proposer des formations qui participent au développement des compétences du salarié au sens de l'article L. 6321-8 du Code du travail ; dans ce cas l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité et succès la formation : conditions d'accès prioritaire, dans un délai d'un an, à un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi qu'à la classification correspondant à cet emploi ; modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Art. 1324 - Le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de plan de formation ; commission de la formation

a. Chaque année, dans les conditions définies par le Code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi, le programme pluriannuel et les actions de la formation professionnelle dans l'entreprise.

b. Dans le cadre de ces consultations, l'employeur fournit aux membres du comité d'entreprise, trois semaines au moins avant sa réunion, notamment les informations suivantes :

1. orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise ;

2. résultats éventuels des négociations triennales sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;

3. bilan des actions du plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des VAE réalisés ;

4. bilan, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, des CIF, congés de bilan de compétences et congés de VAE accordés ;

5. bilan, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du CPF ;

6. projet, pour l'année à venir, de plan de formation et des conditions de mise en œuvre du CPF ainsi que des contrats et des périodes de professionnalisation ;

7. nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

c. Dans ces différents documents, l'employeur précise la nature des actions de formation visées en distinguant :
   1. les actions d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
   2. les actions de développement des compétences du salarié.

d. Dans les entreprises d'au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation[8], chargée :
   1. de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle ;
   2. d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression et l'information des salariés sur ces thèmes ;
   3. d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Titre 5B – Le compte personnel de formation (CPF)

Art. 1325 - La suppression du DIF et l'utilisation des droits résiduels

a. Le CPF s'est substitué au DIF au 1er janvier 2015.

b. Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

c. Lorsqu'un salarié bénéficie durant cette période d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par des heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Art. 1326 - Principes et modalités de mise en œuvre du CPF

a. Conformément aux dispositions du Code du travail, un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ; cet âge est ramené à 15 ans en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage.

b. Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

c. Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

d. Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF, au sens défini par le Code du travail.

[8] Sur la commission de la formation, cf. également art. 847 à 850 de la CCNIP.

e. Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit.

f. La mise en œuvre, ou utilisation, du CPF relève de l'initiative du salarié ; le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

g. L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail.

h. L'accord de l'employeur est requis lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail ; l'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation, hormis dans les cas suivants, où l'accord ne porte que sur le calendrier :
   1. formation réalisée au titre des heures acquises pour non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à l'entretien professionnel ;
   2. formation en vue de l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, tel que défini par le Code du travail ;
   3. accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
   4. cas prévus par accord d'entreprise ou de groupe.

i. Lorsque l'accord de l'employeur est nécessaire, le salarié doit formuler sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si la durée de cette dernière est inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours dans les autres cas.

j. L'employeur lui donne une réponse écrite dans un délai de 30 jours calendaires, l'absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'accord.

<u>Art. 1327 - Rémunération et conditions de mise en œuvre du CPF</u>

a. Les actions de formation exercées dans le cadre du CPF se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail.

b. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ; cette rémunération est prise en charge par l'OPCA dans les conditions prévues par la loi et conformément aux décisions du Conseil d'administration de l'OPCA.

c. Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement, frais de garde d'enfant) afférents à la formation du salarié sont pris en charge, le cas échéant dans la limite d'un certain plafond, par l'employeur ou l'OPCA selon les cas, voire par le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) si le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF.

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

e. Les parties signataires recommandent à l'employeur de prévoir dans le contrat de prévoyance une clause assurant la couverture du salarié pendant l'utilisation du CPF hors temps de travail ; le cas échéant, les salariés et les instances représentatives du personnel seront informés par l'employeur de l'existence de cette clause.

Art. 1328 - Alimentation du CPF ; durée de la formation

a. Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année :
   - 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
   - puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

b. Pour les salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise ou de groupe.

c. Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés à temps partiel à 80 % et plus, le CPF est alimenté au taux plein.

d. Pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte.

e. Les heures de formation inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF, au sens du Code du travail.

f. Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires ne sont pas prises en compte pour le calcul des plafonds mentionnés au présent article ; elles sont financées par l'OPCA de branche avec la contribution des entreprises de la branche au titre du CPF (0,2%) collectée par cet OPCA, dans les conditions suivantes :

   1. la formation envisagée est inscrite sur la liste des formations éligibles au CPF établie par la CPNE de branche ;

2. l'abondement sera financé par l'OPCA de branche dans la limite de 200% des heures de CPF mobilisées par le salarié (et de DIF pendant la période transitoire), et dans la limite de la durée totale de la formation ;

3. pour un salarié faisant partie du périmètre d'application d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou faisant l'objet d'un licenciement économique, l'abondement sera financé par l'OPCA de branche dans la limite de 300 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et de DIF pendant la période transitoire), et dans la limite de la durée totale de la formation. Cette disposition ne remet pas en cause les obligations prévues par le législateur en la matière et ne dispense en rien l'employeur des efforts de formation et d'adaptation qu'impose l'article L.1233-4 du Code du travail : *« le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié s'avère impossible tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe auquel l'entreprise appartient. »*. De même, elle s'entend dans la parfaite application de l'article 1326-f du présent accord.

4. dans le cas où l'OPCA ne dispose pas des ressources suffisantes pour assurer les financements mentionnés aux deux alinéas précédents, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche, sur proposition du comité de section professionnelle (CSP) Pétrole de l'OPCA et après information de la CPNE ;

5. par ailleurs, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions prévues par le Code du travail.

g. Chaque salarié a connaissance du nombre d'heures créditées sur son CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, donnant également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

<u>Art. 1329 - Actions de formation éligibles au titre du CPF</u>

a. L'utilisation du CPF permet à chaque salarié de suivre des actions de formation relevant de l'une des catégories suivantes :

   1. formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par le Code du travail ;

   2. accompagnement à la VAE, dans les conditions définies par le Code du travail ;

   3. formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

4. formations sanctionnées par un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou par un CQPI (certificat de qualification professionnelle interbranches) ;

5. formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle), conformément aux dispositions du Code de l'éducation ; cet inventaire recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

b. Les formations mentionnées aux points 3, 4 et 5 ci-dessus doivent en outre, pour être éligibles au CPF, figurer sur au moins une des trois listes suivantes, listes recensant les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées :

   1. liste élaborée par la CPNE de la branche ;

   2. liste élaborée par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;

   3. liste élaborée par le COPAREF (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

Art. 1330 - Financement par l'OPCA de branche des actions de formation réalisées dans le cadre du CPF

a. Les actions de formations réalisées dans le cadre du CPF peuvent être financées dans les conditions prévues par la loi soit par l'OPCA de branche soit par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail.

b. Cette prise en charge financière des frais pédagogiques et des frais annexes par l'OPCA de branche peut faire l'objet d'un plafond défini par son Conseil d'administration.

c. La rémunération des salariés en formation dans le cadre du CPF pendant leur temps de travail pourra être prise en charge par l'OPCA de branche dans les limites définies par les textes législatifs et réglementaires et selon l'accord de son Conseil d'administration.

Titre 5C – Le contrat de professionnalisation

Art. 1331 - Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet, conformément aux dispositions du Code du travail, de favoriser :

1. l'insertion professionnelle des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;

2. l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI.

Art. 1332 - Publics du contrat de professionnalisation

Conformément à l'objet du contrat de professionnalisation défini au précédent article ainsi qu'aux dispositions du Code du travail, ce dispositif est notamment ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Art. 1333 - Nature et durée du contrat de professionnalisation

a. Le contrat de professionnalisation permet de recevoir des enseignements généraux, professionnels et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

b. L'action de professionnalisation fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou se situe au début d'un contrat à durée indéterminée. Elle a une durée comprise entre six et douze mois ; cette durée peut être portée à vingt-quatre 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 5C-1 ci-dessus ;

   2. ainsi que pour des publics spécifiques définis par le Code du travail, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

c. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

   1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Art. 1334 - Rémunération du contrat de professionnalisation

Sauf dispositions d'entreprise plus favorables, la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée dans les conditions ci-après, en retenant le régime le plus favorable au salarié :

Age 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				
1ère année	55 %	65 %	65 %	70 %
2ème année	55 %	75 %	65 %-	75 %
Egal ou supérieur à 21 ans et inférieur à 26 ans				
1ère année	70 %	70 %	80 %	80 %
2ème année	70 %-	75 %	80 %	80 %
Supérieur à 26 ans	100 %	85 %	100 %	85 %

Art. 1335 - Durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

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

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

Art. 1336 - Désignation obligatoire d'un tuteur au titre du contrat de professionnalisation

a. L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur choisi parmi les salariés de l'entreprise volontaires et disposant d'une

expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

b. L'employeur peut, notamment en l'absence de salarié pouvant être tuteur, assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions susvisées.

c. Le tuteur a pour mission de :

   1. accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;

   2. organiser avec les salariés concernés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

   3. veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaires ;

   4. assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

   5. participer à l'évaluation du suivi de la formation.

d. L'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour se former et pour exercer ses fonctions.

e. Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

f. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

<u>Art. 1337 - Financement des contrats de professionnalisation par l'OPCA de branche</u>

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

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

c. Ces forfaits horaires sont fixés, pour l'année en cours à la date des signatures des présentes, à :
   1. 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;

2. 15 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;
3. 15 € pour les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP.

d. La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 1200 heures au titre d'un même contrat de professionnalisation.

e. Ces forfaits horaires et cette durée maximale seront prorogés par tacite reconduction ; ils pourront être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant notamment en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche ; il est recommandé que la conclusion d'un tel avenant de révision fasse l'objet d'un débat préalable en CPNE.

f. Dans le cas où les fonds disponibles auprès de l'OPCA de branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits horaires, cette durée maximale et ce plafond de financement, ainsi que les conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation, pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

Titre 5D – La période de professionnalisation

Art. 1338 - Objet de la période de professionnalisation

a. La période de professionnalisation a pour objet :

1. de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation visant à maintenir sa qualification au niveau requis pour faire face à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

2. de faciliter l'évolution de carrière du salarié, en lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP.

b. Les actions de formation suivies au titre d'une période de professionnalisation sont les suivantes :

1. actions de formation qualifiantes permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI ;

2. actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par la législation ;

3. actions de formation permettant l'accès à une certification ou habilitation inscrite à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Art. 1339 - Publics de la période de professionnalisation

a. Les publics éligibles en priorité aux périodes de professionnalisation sont les suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité distincts :

   1. les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou du fait de changement des modes d'organisation ou des méthodes de production ;

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

   3. les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (contenu du poste et/ou conditions de travail) ;

   4. les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

   5. les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou les hommes et les femmes après un congé parental ou une longue maladie ;

   6. les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;

   7. les salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation, au cours des trois dernières années ;

   8. les travailleurs handicapés ;

   9. tout public cible défini par un accord spécifique d'entreprise.

b. Une attention particulière sera accordée à l'amélioration des qualifications et aux perspectives de développement de carrière des salariés classés aux coefficients les moins élevés.

Art. 1340 - Nature et durée de la période de professionnalisation

a. La période de professionnalisation permet de recevoir des enseignements généraux, professionnels et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

b. La durée minimale de la période de professionnalisation s'élève, pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

c. Cette durée minimale ne s'applique pas :
   1. aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
   2. aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
   3. aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

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

Art. 1341 - Période de professionnalisation et parcours de formation individualisé

a. Le recours à la période de professionnalisation doit permettre le développement professionnel et personnel du salarié dans le cadre d'un parcours individualisé.

b. Par conséquent, lors de la mise en œuvre d'une période de professionnalisation, l'employeur définit et formalise un parcours individualisé de formation pour le salarié ; ce parcours pourra intégrer les modalités de tutorat et de validation des connaissances.

Art. 1342 - Période de professionnalisation et CPF

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions prévues par le Code du travail.

Art. 1343 - Désignation possible d'un tuteur au titre de la période de professionnalisation

Les dispositions relatives au tutorat obligatoire du contrat de professionnalisation, stipulées à l'article 5C-6 des présentes, s'appliquent à la période de professionnalisation dans le cadre d'un tutorat à caractère facultatif.

Art. 1344 - Financement des périodes de professionnalisation par l'OPCA de branche

a. Les périodes de professionnalisation d'une durée au moins égale à 70 heures peuvent être financées par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire. La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 350 heures.

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

c. Pour l'année en cours à la date des signatures des présentes, ce forfait horaire est fixé à 10 €.

d. Ces durées minimale et maximale ainsi que ce forfait horaire seront prorogés par tacite reconduction ; ils pourront être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant notamment en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche ; il est recommandé que la conclusion d'un tel avenant de révision fasse l'objet d'un débat préalable en CPNE.

e. Cet avenant pourra notamment introduire un forfait horaire plus élevé, si les ressources disponibles auprès de l'OPCA sont suffisantes et après débat en CPNE, pour deux types d'actions de formation :

   1. les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;

   2. les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP.

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

Titre 6 – Le bilan de compétences

Art. 1345 - Le bilan de compétences

a. Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail.

b. Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ce dispositif, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), dans le respect des critères définis par l'organisme gestionnaire concerné.

c. Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF, dans le respect des critères définis par l'organisme gestionnaire concerné.

d. Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, au moyen de l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.

e. L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dispositif du bilan de compétences.

Titre 7 – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Art. 1346 - Principes généraux de la VAE

La VAE est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.[9]

Art. 1347 - Objectifs de la VAE

a. La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de branche, enregistrés dans le RNCP.

b. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE, dans les conditions définies par le Code du travail.

c. Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur qualifiante, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la

[9] Cf. ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

VAE dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport direct avec le contenu de la certification recherchée.

d. A l'issue d'un parcours de VAE suivi avec succès, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi que la classification correspondant à cet emploi. A l'issue de cet examen, l'employeur informe le salarié de son résultat.

Art. 1348 - Modalités de mise en œuvre de la VAE

a. Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

b. La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 60 jours avant la date de l'action de VAE. Cette demande doit indiquer le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, la date de réalisation de cette action de VAE, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le (les) organisme(s) intervenant dans la VAE du salarié.

c. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence ; pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

d. Le candidat à la VAE doit ensuite s'adresser directement à l'institution ou à l'organisme habilité à délivrer le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou la certification professionnelle visé.

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

f. Le jury de VAE, constitué dans des conditions définies par décret, prend sa décision au vu du dossier constitué, à l'issue d'un entretien avec le candidat ainsi que, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Art. 1349 - Information et accompagnement du salarié dans la démarche de VAE ; le rôle de l'employeur

a. L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dispositif de VAE.

b. L'employeur accompagne le salarié dans la démarche individuelle de VAE dont les étapes sont décrites à l'article précédent ; notamment, l'employeur apporte au salarié, sur sa demande, les informations nécessaires à la constitution de son dossier.

c. L'employeur informe le salarié d'éventuelles possibilités de prise en charge par l'OPCA ou les OPACIF concernés d'actions d'accompagnement ou de formation complémentaire nécessaires à l'obtention de la certification visée.

Titre 8 – Le tutorat

Art. 1350 - Généralités

Les dispositions ci-après valent pour le tutorat mis en œuvre dans l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, sans préjudice des dispositions précitées propres au tutorat dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Art. 1351 - Objectif du tutorat ; le rôle du tuteur

a. Le développement du tutorat vise à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle.

b. Le tuteur a pour rôle, dans le cadre de la mission tutorale :

1. d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

2. d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié qui participe à une action de formation dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'un autre dispositif de formation professionnelle ;

3. de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

4. d'assurer la liaison entre l'(les) organisme(s) de formation et le salarié concerné par les actions de formation ;

5. de vérifier périodiquement, en liaison avec l'(les) organisme(s) de formation, que les actions de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le salarié en formation se déroulent dans les conditions initialement prévues ;

6. de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié.

Art. 1352 - Conditions d'exercice du tutorat

a. La mission tutorale est proposée par l'employeur, sur la base du volontariat, aux salariés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification, de leurs aptitudes pédagogiques et de l'objectif de formation à atteindre.

b. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

c. Le salarié tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous dispositifs de formation professionnelle confondus.

d. Le tuteur, en fonction du nombre de salariés qu'il suit, dispose du temps nécessaire
   - d'une part pour accomplir ses différentes missions tutorales,
   - d'autre part pour continuer à exercer son emploi dans l'entreprise.

e. L'employeur s'assure du respect des dispositions de l'alinéa précédent ; il examine avec le tuteur tout aménagement nécessaire pour assurer l'équilibre entre ses différentes activités.

f. Le tuteur conserve la responsabilité de l'action de tutorat pendant toute sa durée

Art. 1353 - Préparation et formation à la fonction tutorale

a. Pour favoriser l'exercice du tutorat, le salarié choisi comme tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire ou si le salarié en fait la demande, d'une formation spécifique.

b. Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice du tutorat, les parties signataires demandent que ces actions figurent parmi les actions prioritaires éligibles au financement de l'OPCA de la branche. A ce titre, l'OPCA concerné assure la prise en charge :
   - des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale,
   - des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale,

   dans les conditions prévues par le Code du travail pour ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation.

c. Les entreprises encouragent le tutorat exercé par les salariés,
   - en inscrivant dans leur plan de formation des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale,
   - en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences que les salariés développent dans leurs activités tutorales.

d. Le financement de la fonction tutorale par l'OPCA DEFI n'est possible que dans le cas où le tuteur, s'il occupe pour la première fois une fonction tutorale et/ou s'il en a fait la demande, a suivi au moins une formation à la fonction tutorale.

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

Art. 1354 - Reconnaissance du tutorat

L'exercice de la fonction tutorale doit faire l'objet d'une reconnaissance, selon des conditions et modalités fixées par accord d'entreprise ou par l'employeur.

Titre 9 – Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Art. 1355 - Le rôle-clé de l'encadrement

Le personnel d'encadrement, qui englobe le superviseur direct du salarié aussi bien que l'ensemble des niveaux supérieurs d'encadrement, constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle ; à ce titre, il doit jouer un rôle-clé dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre des entretiens professionnels.

Art. 1356 - Formation de l'encadrement ; l'exercice de son rôle dans le développement de la formation professionnelle

a. Afin de permettre à l'ensemble du personnel exerçant des fonctions d'encadrement de jouer pleinement son rôle, et afin de donner toute leur efficacité aux différents dispositifs de la formation professionnelle, l'employeur développe les connaissances et les qualifications du personnel d'encadrement en matière :
    1. de conduite des entretiens professionnels,
    2. d'élaboration de parcours de formation individualisés pour les salariés, faisant appel aux différents dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience,
    3. d'accompagnement des salariés, notamment dans le cadre de la fonction tutorale,
    4. de réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences nouvelles qu'ils requièrent.

b. Par ailleurs, afin qu'il soit en mesure d'assumer l'ensemble de ses missions professionnelles, le personnel exerçant des fonctions de supervision directe d'un ou plusieurs salariés doit pouvoir bénéficier :

    1. de manière prioritaire d'actions de formation visant

- à développer ses compétences managériales,
- à développer ses aptitudes à la gestion des ressources humaines, et notamment à la conduite des entretiens professionnels ;

2. d'un emploi du temps qui permette de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

c. Chaque membre du personnel d'encadrement examine périodiquement avec son supérieur hiérarchique les conditions dans lesquelles il exerce son rôle de développement de la formation professionnelle de son équipe ; il est vérifié que l'encadrant est en mesure d'assurer les missions définies au présent article ; à défaut, il est décidé des actions à mettre en œuvre.

Titre 10 – Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Art. 1357 - Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

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

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

c. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences peut notamment recenser :
   1. les diplômes et les titres obtenus au titre de la formation initiale,
   2. les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
   3. les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
   4. la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, qu'elles soient mises en œuvre par l'employeur ou relèvent de l'initiative individuelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
   5. les activités tutorales exercées,
   6. les habilitations obtenues,
   7. le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles acquises et/ou mises en œuvre dans ce cadre,

8. tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

d. Sur demande du salarié, l'entreprise fournit toutes les informations utiles relatives à la constitution du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

e. La CPNE de branche peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

f. L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières élabore un modèle de passeport d'orientation, de formation et de compétences, à défaut de modèles disponibles au plan national ou interprofessionnel.

g. Il est rappelé que différents modèles de passeport d'orientation, de formation et de compétences sont disponibles ; cf. notamment les sites Internet du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de Pôle Emploi, ainsi que d'un certain nombre d'observatoires des métiers.

Titre 11 – L'information du salarié sur les dispositifs de la formation professionnelle

Art. 1358 - L'information du salarié par l'employeur

a. L'employeur met à disposition du salarié les informations nécessaires sur les thèmes suivants :
   1. les dispositifs de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
   2. le compte personnel de formation (CPF) et l'utilisation du solde des droits nés du droit individuel à la formation (DIF) ;
   3. la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
   4. le bilan de compétences ;
   5. l'entretien professionnel ;
   6. le congé individuel de formation (CIF) ;
   7. le conseil en évolution professionnelle (CEP).

b. Ces informations peuvent être mises à la disposition du salarié par différents moyens : site Intranet de l'employeur, courriel, diffusion papier ....

Art. 1359 - L'information du salarié par les sites Internet dédiés

Le salarié peut à tout moment avoir accès à de nombreuses informations sur la formation professionnelle en consultant différents sites Internet, notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

1. le site Internet de l'OPCA DEFI, qui contient :

   a. une présentation détaillée de chaque dispositif de la formation professionnelle, décrivant ses objectifs et ses modalités d'accès ;
   b. la liste des formations éligibles au CPF, telle qu'établie par la CPNE de la branche ;
2. le site Internet de l'Observatoire des Métiers du Pétrole, qui contient une présentation des métiers de l'industrie pétrolière et des parcours professionnels possibles de métier à métier au sein de la branche ;
3. le site Internet de l'UFIP, qui contient le texte de la Convention Collective Nationale des Industries Pétrolières (CCNIP), dans laquelle le présent accord se trouve codifié ;
4. le site Internet créé par les Pouvoirs Publics et opéré par la Caisse des Dépôts et Consignations, permettant à chaque salarié de gérer son compte personnel de formation (CPF) ;
5. le site Internet de l'organisme gestionnaire au plan régional du Congé Individuel de Formation (CIF), le FONGECIF.

Titre 12 – Le dispositif de suivi de l'accord

Art. 1360 - Statistiques fournies par l'UFIP à la CPNE

Le suivi du présent accord repose notamment, au niveau de la branche, sur la fourniture à la CPNE des informations suivantes, sous la forme d'une synthèse annuelle de branche portant sur le périmètre des entreprises adhérentes à l'UFIP :

1. bilan sur le respect de l'obligation légale de l'employeur en matière de formation professionnelle, indiquant le volume des dépenses engagées au titre de la formation professionnelle et précisant, par sexe et par collège :
   - le nombre de salariés partis en formation durant l'exercice ;
   - le nombre moyen d'heures de formation dispensées à chaque stagiaire ;
   - le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation sur la période couvrant les trois derniers exercices.

2. bilan sur la formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), par sexe, par durée de contrat, par tranche d'âge des alternants, par diplôme ou titre poursuivi, par thèmes de formation, par région ;

3. bilan sur l'utilisation du CPF durant l'exercice écoulé précisant, par sexe et par collège :
   - le nombre de salariés ayant eu recours à l'utilisation du CPF durant l'exercice écoulé ;
   - le nombre moyen d'heures de formation sur CPF par salarié utilisateur ;
   - l'encours moyen (en heures par salarié) du CPF accumulé en fin d'exercice.

Art. 1361 - Statistiques fournies par l'OPCA DEFI à la CPNE

Par ailleurs, l'OPCA DEFI présentera chaque année devant la CPNE un bilan annuel par dispositif de formation financé par DEFI, par sexe, par collège, par durée de formation, par tranche d'âge, par diplôme ou titre poursuivi et par thème de formation.

Titre 13 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord

Art. 1362 - Procédures d'opposition ; demande d'extension

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

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

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

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

Art. 1363 - Normativité et date de prise d'effet de l'accord ; abrogation des dispositions de l'accord du 9 décembre 2004

a. Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.

b. Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par le Code du travail.

c. A la date de prise d'effet du présent accord, les dispositions de l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle se trouveront automatiquement et intégralement abrogées.

Art. 1364 - Diffusion et communication de l'accord

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

JFV

ML FS DG

Titre 14 – Codification de l'accord dans la CCNIP

Art. 1365 - Objet de la codification

Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la Convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).

Art. 1366 - Modalités de la codification

Il est créé dans la CCNIP un chapitre 13 intitulé « Formation professionnelle », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1301 à 1364 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1301 à 1364 de l'accord de branche du 25 avril 2016 portant sur la formation professionnelle, étendu par arrêté du .... »

Fait à Paris en 12 exemplaires originaux, le 25 avril 2016

Pour l'Union Française des Industries Pétrolières

Pour les Organisations Syndicales de salariés

CFE-CGC Pétrole
N. Lagrange

Jeneure Christophe

PENCREACH Jean-Pascal

Fayiza Soutag FO - Lyondellbasell

AUCHETERRE JAMES F.O

VAPILLON Jean-François
Fédération FO

ML FS

CFDT
Gueiller Dimitri
Lemaire Marc

CFTC/CMTE
Didier BÉVALOT
BÉVALOT
Thierry Lucas

Christian HERSERADT