

Convention collective nationale
de
l'industrie du pétrole

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



*Convention collective nationale
de l'industrie du pétrole*

SOMMAIRE

CHAPITRE I - GENERALITES.....	3
Art. 101 - Objet et Champ d'application	3
Art. 102 - Durée	4
Art. 103 - Dénonciation et Révision	4
Art. 104 - Avantages acquis	4
Art. 105 - Commission d'Interprétation.....	4
Art. 106 - Commissions de Conciliation	4
Art. 107 - Application de la Convention.....	5
Art. 108 - Adhésion	5
Art. 109 - Dépôt légal.....	5

CHAPITRE I - GENERALITES

Art. 101 - Objet et Champ d'application

La présente Convention, conclue en application des dispositions du Titre III du livre premier du Code du Travail, a pour objet de régler les rapports entre les Employeurs et les Salariés, à l'exclusion du personnel Marins et Mariniers, des entreprises de la France métropolitaine adhérentes à la Chambre Syndicale du Raffinage du Pétrole et/ou la Chambre Syndicale des Transports Pétroliers et/ou la Chambre Syndicale de la Distribution des Produits Pétroliers de l'Union Française des Industries Pétrolières, pour les établissements dont l'activité principale relève des industries et commerces ci-après énumérés, classés par référence à la nomenclature d'activités française du Ministère de l'Economie et des Finances (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

- | | |
|------------------------------|---|
| classe 232 Z | Raffinage de pétrole
Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. |
| classe 515 A
classe 631 E | Commerce de gros de combustibles
Entreposage non frigorifique
Sont visés, dans ces deux classes, le commerce de gros et l'entreposage de produits pétroliers exercés directement par les sociétés de raffinage et par les sociétés de distribution adhérentes à la Chambre Syndicale de la Distribution des Produits Pétroliers. |
| classe 505 Z | Commerce de détail de carburants
Est visé le commerce de détail de carburants et lubrifiants exercé exclusivement dans les stations-service et postes de distribution dont le personnel est salarié des entreprises visées aux alinéas précédents. |
| classe 603 Z | Transports par conduites
Sont visés les transports par conduites de pétrole brut et de produits pétroliers. |
| classe 632 E | Assistance en escale
Est visée, dans cette classe, l'assistance carburants et huile (avitaillement des aéronefs) exercée directement par les sociétés de raffinage et par les sociétés de distribution adhérentes à la Chambre Syndicale de la Distribution des Produits Pétroliers de l'Union Française des Industries Pétrolières. |

La présente Convention concerne les salariés de l'ensemble des catégories professionnelles. Toutefois, pour tenir compte des caractéristiques propres à la nature et aux conditions d'exercice des fonctions des diverses catégories de personnel, certains articles peuvent prévoir des dispositions différenciées.

Dans ces dispositions spéciales, sont désignés :

- par les termes "Ouvriers" ou "Employés", les Ouvriers ou les Employés, Techniciens ou Dessinateurs dont l'emploi est ainsi dénommé à l'annexe "Classification des Emplois" et affecté d'un coefficient hiérarchique inférieur à 215 :
- par les termes "Agents de Maîtrise et Assimilés", les Agents de Maîtrise ainsi que les Employés, Techniciens et Dessinateurs dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 215 :
- par les termes "Ingénieurs et Cadres", les salariés dont les fonctions répondent aux définitions données pour cette catégorie de personnel par l'annexe "Classification des emplois".

Art. 102 - Durée

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

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

Art. 103 - Dénonciation et Révision

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

Art. 104 - Avantages acquis

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

Art. 105 - Commission d'Interprétation

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

Art. 106 - Commissions de Conciliation

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

Art. 107 - Application de la Convention

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

Art. 108 - Adhésion

L'adhésion à la présente Convention se fait dans les conditions et formes prévues par le Code du Travail.

Art. 109 - Dépôt légal

Le dépôt légal de la présente Convention sera fait dans les conditions et formes prévues par le Code du Travail.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

CHAPITRE II DROIT SYNDICAL REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	2
Art. 201 - Liberté d'opinion	3
Art. 202 - Droit Syndical.....	3
Art. 203 - Délégués du Personnel	4
Art. 204 - Comité d'Entreprise	5

CHAPITRE II DROIT SYNDICAL REPRESENTATION DU PERSONNEL

Art. 201 - Liberté d'opinion

- a - Les parties contractantes reconnaissent pour chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés, la liberté d'opinion. Elles reconnaissent également la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer au syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'action des organisations syndicales conformément à la loi.
- b - Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité et la plus grande impartialité vis-à-vis des organisations syndicales, de leurs représentants dans les sociétés et à ne pas prendre en considération les origines, opinions et croyances ou le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement.
- c - Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques ou électives obtiendront, sur leur demande, des autorisations d'absence non payée d'une durée maximale égale à celle de la campagne électorale pour participer à cette campagne. La demande devra être présentée au moins huit jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

Art. 202 - Droit Syndical

- a - L'exercice du droit syndical s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions de la législation en vigueur.
- b - Dans les raffineries, le crédit légal d'heures mis à la disposition de chaque délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions est augmenté de 5 heures par mois.
- c - Sous réserve de ne pas apporter de gêne sensible à la production, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis en principe d'au moins une semaine, aux salariés devant participer aux réunions statutaires des Organisations syndicales sur justification émanant de celles-ci.
- d - Des dispositions analogues seront prises à l'égard des salariés membres de Commissions officielles constituées par les Pouvoirs Publics. Dans ce cas, les salaires perdus seront payés sous déduction des remboursements perçus à ce titre.
- e - Au cas où des salariés auraient à participer à des Commissions mixtes décidées entre Organisations d'employeurs et de salariés, et ce, dans la limite d'un nombre de représentants arrêté d'un commun accord entre les Organisations intéressées, le temps de travail perdu sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif ; les frais de déplacement seront payés suivant les dispositions prévues par la présente Convention et ses annexes. L'autorisation préalable d'absence devra être demandée. Elle sera donnée sous réserve que l'absence du salarié ne soit pas susceptible de créer de perturbation sensible dans la marche générale de l'Etablissement.
- f - Les absences découlant des circonstances énumérées aux alinéas ci-dessus ne viendront pas en déduction des congés annuels.

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

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

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

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

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

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

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

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

- avoir avisé l'Entreprise dans le mois qui suit l'expiration de son mandat syndical,
- avoir exercé ce mandat pendant six mois au moins et quatre ans au plus.

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

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

Art. 203 - Délégués du Personnel

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

- b - Dans chaque Etablissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel.

Dans les Etablissements occupant dix salariés ou moins, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'un Syndicat de leur choix pour présenter à la Direction leurs réclamations.

- c - Pour les élections de ces délégués :

- Dans les établissements de plus de 250 salariés, le personnel est réparti en principe en quatre collèges :
 - Ouvriers,
 - Employés, Techniciens, Dessinateurs, de position hiérarchique inférieure à celle de l'Agent de Maîtrise administratif du 1er degré,

- Tous les agents de Maîtrise ainsi que les Employés, Techniciens, Dessinateurs, de position hiérarchique au moins égale à celle de l'Agent de Maîtrise du 1er degré,
- Ingénieurs et Cadres.

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

- Dans les autres Etablissements, le nombre de collèges et leur composition feront l'objet d'un accord entre l'employeur et les Organisations syndicales intéressées.
- d - Les dispositions suivantes seront prises par l'employeur pour permettre aux électeurs absents de participer au vote :
- la liste des électeurs absents sera arrêtée six jours francs avant la date du scrutin,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste précitée,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront tenues à la disposition des électeurs qui viendraient à s'absenter au cours de ces six jours.
- e - Les modalités du vote par correspondance devront être définies par le protocole d'accord préélectoral de façon à assurer la liberté et le secret du vote.
- f - La mission des délégués et ses conditions d'exercice sont fixées par le Code du Travail.
- g - Les délégués sont reçus collectivement par le Chef d'Etablissement ou ses représentants au moins une fois par mois aux heures fixées par la Direction et affichées dans l'atelier, le chantier ou le service, six jours ouvrables avant la réunion.

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

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

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

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

Art. 204 - Comité d'Entreprise

- a - L'institution et le fonctionnement des Comités d'Entreprise sont réglés par les dispositions de la législation en vigueur.

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

Il est précisé que lorsqu'il y a plusieurs Comités d'Etablissements dans une Entreprise, les Présidents de ces Comités ne doivent pas prendre part au vote pour la désignation des représentants de la délégation du personnel des Comités d'Etablissements au Comité Central d'Entreprise.

- b - Les élections des membres des Comités d'Entreprise ont lieu suivant les dispositions de la législation en vigueur. Des accords peuvent intervenir au sein des Entreprises pour augmenter le nombre de collèges et modifier la répartition du personnel entre les différents collèges.
- c - Les dispositions suivantes seront prises par l'employeur pour permettre aux électeurs absents de participer au vote :
- la liste des électeurs absents sera arrêtée six jours francs avant la date du scrutin,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste précitée,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront tenues à la disposition des électeurs qui viendraient à s'absenter au cours de ces six jours.
- d - Les modalités du vote par correspondance devront être définies par le protocole d'accord préélectoral de façon à assurer la liberté et le secret du vote.
- e - Les membres des Comités d'Entreprise et les représentants syndicaux qui, en vertu de la loi, assistent aux réunions de ces Comités, ne subiront aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par ces réunions. Ces déplacements donneront lieu à indemnisation suivant les modalités de la présente Convention.
- Ces dispositions valent pour les Comités d'Etablissements, les Comités Centraux d'Entreprises et les Comités Inter- entreprises.
- f - Les Commissions créées par les Comités pour l'examen des problèmes particuliers fonctionnent sous le contrôle de ces Comités. Le temps nécessaire aux membres de ces Commissions pour exercer leurs fonctions est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacements éventuels sont remboursés suivant les modalités de la présente Convention.
- g - Le Secrétaire d'un Comité d'Etablissement groupant plus de 500 salariés disposera, en plus du temps alloué par la législation actuellement en vigueur aux membres titulaires du Comité, d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Le Secrétaire du Comité Central d'Entreprise bénéficiera également de ce crédit supplémentaire de 10 heures par mois.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

CHAPITRE III CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI.....	3
Art. 301 - Généralités	3
SECTION A - EMBAUCHAGE.....	3
Art. 302 - Préliminaires	3
Art. 303 - Visite médicale	3
Art. 304 - Essai.....	3
SECTION B - CONTRAT DE TRAVAIL.....	4
Art. 305 - Classification des Emplois	4
Art. 306 - Engagement	4
Art. 307 - Modification du contrat de travail	5
Art. 308 - Déclassement	5
Art. 309 - Ancienneté	5
Art. 311 - Indemnité de congédiement	6
Art. 312 - Certificat de travail	7
Art. 314 - Contrat à durée déterminée	8
Art. 315 - Inventions	8
Art. 316 - Secret professionnel	8
SECTION C - DEPLACEMENTS - CHANGEMENTS DE RESIDENCE	9
Art. 317 - Déplacements - Règles générales	9
Art. 318 - Déplacements par véhicule appartenant au salarié.....	10
Art. 319 - Déplacements de longue durée.....	10
Art. 320 - Changement de résidence.....	11
Art. 321 - Temps partiel	12
Art. 322 - Affichage des emplois vacants	12
Art. 323 - Sécurité de l'emploi.....	12
Art. 324 - Licenciements collectifs.....	12
Art. 325 - Priorité d'emploi.....	12
Art. 327 - Attributions de la Commission Paritaire de l'Emploi	13
Art. 328 - Rôle de la Commission Paritaire de l'Emploi - Reclassements	13
Art. 329 - Réunions de la Commission Paritaire de l'Emploi	14
SECTION E - CONDITIONS DE TRAVAIL.....	14
Art. 330 - Normes de travail	14
Art. 331 - Charge de travail	15
Art. 332 - Restructuration des tâches	15
Art. 333 - Rôle	16
Art. 334 - Fonctions.....	16
Art. 335 - Exercice	16

CHAPITRE III CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Art. 301 - Généralités

- a - L'égalité de traitement est un principe général qui s'applique sans distinction de sexe, de nationalité ou d'opinion.
Il concerne notamment, sans que cette énumération soit limitative : l'accès à l'emploi, la formation professionnelle continue, la promotion sociale, les conditions de travail.
- b - L'accès à l'emploi est possible sans que puissent être opposés l'âge, le sexe ou la nationalité.
- c - L'emploi et le reclassement des personnes handicapées seront assurés dans les conditions prévues par le Code du Travail.

SECTION A - EMBAUCHAGE

Art. 302 - Préliminaires

- a - Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services officiels de main-d'œuvre ainsi qu'aux Syndicats locaux relevant des Organisations signataires de la présente Convention.
Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.
- b - En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'Entreprise ou en cas de modification dans la structure de l'Entreprise entraînant la création de services nouveaux, le Comité d'Entreprise ou le Comité d'Etablissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés.

Art. 303 - Visite médicale

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

Art. 304 - Essai

- a - L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. Sur convocation écrite à cette épreuve, les frais de voyage en dehors de l'agglomération où est situé l'Etablissement seront remboursés.
- b - La durée de la période d'essai est de :
 - une semaine pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 150 ;
 - un mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 150 (inclus) et 215 (exclus);
 - deux mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 215 (inclus) et 290 (exclus);
 - trois mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 290.

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

- c - Pendant toute la période d'essai d'une semaine, ainsi que pendant la première moitié des périodes d'essai de durée supérieure, l'employeur et le salarié ont la faculté de se séparer sans préavis.
- d - Lorsque la première moitié de la période d'essai au moins égale à un mois est écoulée, le préavis réciproque est de :
 - une semaine pour une période d'essai d'un mois,
 - deux semaines pour les périodes d'essai de deux et trois mois.

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

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

SECTION B - CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 305 - Classification des Emplois

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

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

Art. 306 - Engagement

- a - Tout salarié recevra, au moment de son engagement, notification écrite :
 - de sa classification d'emploi,
 - du coefficient correspondant à cette classification,
 - de ses appointements mensuels minima correspondant à la durée légale du travail,
 - de son emploi,
 - du lieu de travail,
 - de la durée et des conditions de la période d'essai,
 - des éléments de sa rémunération.
- b - Il recevra également :
 - un exemplaire de la Convention Collective,
 - un exemplaire du règlement de sécurité en vigueur,
 - un exemplaire du règlement du régime de retraite du personnel de l'Entreprise.

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

Art. 307 - Modification du contrat de travail

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

Art. 308 - Déclassement

(voir également l'article 418)

- a - Si le salarié accepte un changement d'emploi proposé par l'employeur, il conserve, à titre personnel, l'intégralité des avantages de sa classification et de sa rémunération pendant 3 mois, à condition d'avoir tenu l'emploi précédent pendant au moins un an.
- b - Dans le cas où un salarié serait l'objet d'un déclassement n'ayant pas un caractère temporaire, il lui sera alloué, sauf s'il s'agit d'une sanction, une indemnité déterminée en appliquant le barème de l'article 311 et en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

Art. 309 - Ancienneté

- a - On entend par ancienneté dans une Entreprise, le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette Entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.
- b - Sont considérées comme temps de présence dans l'Entreprise pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est maintenu.
- c - Dans le cas de :
 - service militaire obligatoire,
 - licenciement,
 - congés facultatifs,
 les différentes périodes passées dans l'Entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

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

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

Art. 310 - Résiliation du contrat de travail - Préavis

- a - Toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, un préavis.
- b - La partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.
- c - Toutefois, en cas de licenciement, toutes facilités seront accordées au salarié quittant l'Entreprise pour lui permettre d'occuper l'emploi offert par un nouvel employeur. Dans ce cas, le salarié n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis restant à courir.
- d - Lorsque l'employeur prend l'initiative de la résiliation du contrat de travail, il doit signifier le préavis par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.
- e - La durée du préavis est :
 - d'un mois pour les Ouvriers-Employés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
 - de deux mois pour les Ouvriers-Employés dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
 - de deux mois pour les Agents de Maîtrise et assimilés ;
 - de trois mois pour les Ingénieurs et Cadres.
 Toutefois, pour les Ingénieurs et Cadres position I dont l'ancienneté est inférieure à un an, elle est d'un mois. En cas de démission, la durée du préavis des Ouvriers est d'une semaine et celle des Employés d'un mois. En cas de licenciement, sauf pour une faute grave, la durée du préavis ne peut être inférieure à celle fixée par la législation en vigueur.
- f - Pendant la période du préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter dans la limite de deux heures par jour pour rechercher un emploi. Ces absences peuvent, à la demande du salarié, être groupées en totalité ou en partie. Elles n'entraînent aucune perte de salaire.

Art. 311 - Indemnité de congédiement

- a - Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux Ouvriers ou Employés congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :
 - 3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;
 - 5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;
 - 8/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 10 ans.

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

- Après un an d'ancienneté dans l'Entreprise, il sera alloué aux Agents de Maîtrise ou assimilés congédiés, sauf pour une faute grave, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :
 - 3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;
 - 5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;
 - 8/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 10 ans.

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

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

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

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

- b - Pour toute fraction d'année d'ancienneté au-delà de la 1^{ère}, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de trimestres écoulés, tout trimestre commencé étant compté pour la totalité.
- c - Les appointements pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement seront ceux du dernier mois, correspondant à l'horaire habituel de travail de l'Etablissement, à l'exclusion des gratifications de caractère exceptionnel et des sommes versées à titre de remboursement de frais. Si l'horaire de travail a été sujet à des fluctuations au cours des douze mois précédant le licenciement, le calcul sera basé sur l'horaire habituel moyen de ces douze derniers mois.

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

- d - Dans le cas où un salarié licencié, puis rengagé, sera l'objet d'un nouveau licenciement, l'indemnité prévue ci-dessus sera égale à la différence entre l'indemnité calculée en fonction de l'ancienneté totale et celle correspondant à l'ancienneté qui a donné lieu au calcul de la première indemnité de congédiement.
- e - En cas de licenciement par suite de suppression d'emploi, si le reclassement de l'Ingénieur ou Cadre n'a pu être assuré dans des conditions comparables, l'indemnité de congédiement allouée aux Ingénieurs et Cadres âgés de plus de 45 ans est calculée conformément aux dispositions des paragraphes précédents et majorée de :

- Un mois à quarante-six ans ;
- Deux mois à quarante-sept ans ;
- Trois mois à quarante-huit ans ;
- Quatre mois à quarante-neuf ans ;
- Cinq mois à cinquante ans ou plus.

Le montant total de l'indemnité ne pouvant toutefois dépasser vingt-quatre mois ni être inférieur à six mois, quelle que soit l'ancienneté de l'Ingénieur ou Cadre.

Art. 312 - Certificat de travail

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

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

Art. 313 - Fin de carrière

- a - Tout salarié, quittant à son initiative l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à trois mois de ses derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c.
- b - Tout salarié, dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail, a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite définie par ledit code qui ne pourra être inférieure à trois mois de ses derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c.
Toutefois, dans les entreprises n'ayant pas de régime supplémentaire de retraite comportant un financement de l'employeur, cette indemnité est de trois mois des derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c majorée d'un dixième de mois par année d'ancienneté au-delà de la dixième année.
- c - Les entreprises prendront des dispositions pour permettre aux salariés de préparer leur retraite dans le cadre de la formation permanente et de bénéficier, sur leur demande, d'un suivi médical particulier.
Tout salarié de plus de 60 ans a droit à un congé supplémentaire de deux semaines pris avant son départ en retraite.

Art. 314 - Contrat à durée déterminée

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

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

Art. 315 - Inventions

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

Art. 316 - Secret professionnel

- a - Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans un Etablissement similaire sauf disposition particulière prévue dans son contrat individuel et sous réserve que ce dernier comporte une contrepartie sous la forme d'une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle prévue dans le contrat.
- b - L'Ingénieur ou Cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.
- c - La restriction de l'activité professionnelle d'un ingénieur ou cadre après la cessation de son emploi ne doit avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, à l'Ingénieur ou Cadre l'exercice de son activité professionnelle.

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

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

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

SECTION C - DEPLACEMENTS - CHANGEMENTS DE RESIDENCE

Art. 317 - Déplacements - Règles générales

- a - Le déplacement d'un salarié pour le service de l'Entreprise sur demande ou avec l'accord de l'employeur ou de son représentant donnera lieu à une indemnisation dans les conditions stipulées ci-après.
- b - En dehors du cas où le déplacement s'effectue dans le cadre de la journée (c'est-à-dire permettant le retour du salarié à son domicile le même jour), le salarié sera averti dans des délais lui permettant de prendre toutes dispositions relatives au déplacement sauf cas imprévu ou imprévisible ayant un caractère d'urgence.
- c - Tout salarié partant en déplacement recevra sur sa demande une provision déterminée dans chaque cas, dont il sera tenu compte lors du règlement définitif du déplacement.
- d - Les frais de déplacement comprennent :
 - les frais de voyage par chemin de fer, avion ou tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait,
 - les frais de transport de bagages avec maximum de 30 kg (maximum porté à 60 kg pour les déplacements dépassant un mois),
 - les frais de séjour et de subsistance remboursés forfaitairement (sauf cas particulier de remboursement sur états) à un taux en rapport avec les fonctions de l'intéressé en tenant compte des prix de l'hôtellerie et de leur évolution.
- e - Les déplacements par chemin de fer seront assurés :
 - en 2e classe le jour et en couchette de 2e classe la nuit pour les Ouvriers et les Employés,
 - en 2e classe le jour et en 1ère classe ou en couchette de 2e classe la nuit pour les Agents de maîtrise et Assimilés,
 - en 1ère classe le jour et en couchette de 1ère classe la nuit pour les Ingénieurs et Cadres.
- f - Dans le cadre de l'horaire habituel de travail de l'Etablissement, les heures de voyage sont considérées comme des heures de travail effectif et rémunérées comme telles.
- g - En cas de déplacement d'un Ouvrier, Employé, Agent de Maîtrise ou Assimilé dont la fonction ne comporte pas l'obligation habituelle de voyager, les heures passées en chemin de fer (ou tout autre moyen de transport en commun) en dehors de l'horaire habituel de travail, feront l'objet d'une compensation en temps sur la base de la moitié des heures passées.

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

Art. 318 - Déplacements par véhicule appartenant au salarié

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

Art. 319 - Déplacements de longue durée

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

- les frais de retour du corps au lieu d'inhumation seront assurés par l'employeur dans la limite de ceux qu'exigerait le retour au lieu de la résidence habituelle.
- j - Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger seront précisées par écrit avant le départ de l'intéressé.

Art. 320 - Changement de résidence

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

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

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

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

- b - Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de résidence initial, ou au nouveau lieu de résidence de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.
- c - Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.
- d - En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article. Les frais de retour du corps sont également à la charge de l'employeur.
- e - Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour accord.
- f - Les dispositions précédentes s'appliquent au changement de résidence à l'intérieur de la France métropolitaine, le changement de résidence hors de la France métropolitaine fera l'objet d'accords particuliers écrits, avant le départ de l'intéressé.

SECTION D - EMPLOI

Art. 321 - Temps partiel

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

Art. 322 - Affichage des emplois vacants

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

L'affichage sera effectué :

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

Art. 323 - Sécurité de l'emploi

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

Art. 324 - Licenciements collectifs

- a - Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'Etablissement susceptible d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter le Comité d'Entreprise ou le Comité d'Etablissement intéressé, ou à défaut les Délégués du Personnel, sur les moyens propres à prévenir ce licenciement ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.
- b - L'ordre de licenciement devra être établi compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'Entreprise et de la situation de famille. Cet ordre n'est pas préférentiel.

Art. 325 - Priorité d'emploi

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

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

Art. 326 - Commission Paritaire de l'Emploi

En vue de répondre au souci commun des Organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant d'assurer la sécurité de l'emploi que d'éviter que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables pour les salariés, il est institué, dans le cadre des accords interprofessionnel et professionnel de 1969, une Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi composée de quatre représentants de chacune des Organisations syndicales de salariés signataires, d'une part, et de représentants désignés par l'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole, d'autre part.

Art. 327 - Attributions de la Commission Paritaire de l'Emploi

- a - Outre les attributions prévues au paragraphe - b - ci-après, la Commission a vocation de Commission d'Etude de la Commission Paritaire à laquelle elle ne saurait se substituer.

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

- aux problèmes généraux de l'emploi concernant les salariés de l'ensemble des Entreprises adhérant à l'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole, signataire de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole.
- au problème général de l'utilisation de la main-d'oeuvre extérieure.

Elle a qualité pour soumettre à la Commission Paritaire toute modification ou complément à apporter à la Convention Collective précitée.

- b - Par ailleurs, la Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi procède à une étude périodique :
- 1 - de la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la Convention Collective précitée ; elle reçoit, à ce titre, communication de statistiques semestrielles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grande catégorie, d'une part, par nature d'activité et, d'autre part, par entreprise,
 - 2 - des perspectives de l'évolution de l'emploi dans les mêmes secteurs, par grande catégorie, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique ; elle reçoit, à ce titre, communication des prévisions annuelles correspondantes, d'une part, par nature d'activité et, d'autre part, par entreprise ; les variations d'effectifs seront données, d'une part en hausse et, d'autre part, en baisse.

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

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

Art. 328 - Rôle de la Commission Paritaire de l'Emploi - Reclassements

- a - Dans le cas où, malgré les efforts accomplis, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif, la situation de ce personnel, par classification professionnelle et par établissement, sera communiquée aux membres de la Commission.
- b - Celle-ci se réunira dans un délai de huit jours francs à partir de la date de cette communication.

- c - Les lettres de licenciement ne pourront être envoyées qu'un mois après cette réunion ou un mois après l'expiration du délai précité de huit jours francs si la réunion n'a pas pu se tenir du fait des Organisations syndicales de salariés.
- d - La Commission fera toutes propositions en vue de mettre en œuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.
- e - Elle devra prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les Administrations, Commissions et Comités Officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes et les Comités Régionaux de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. La Commission recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.
- f - La Commission ne peut faire obstacle à l'exercice des attributions et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dans le domaine de l'emploi, aux Entreprises et aux Comités d'Entreprises.

Art. 329 - Réunions de la Commission Paritaire de l'Emploi

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

L'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole assumera la charge du Secrétariat de la Commission en mettant à sa disposition les moyens, en personnel et en matériel, nécessaires à l'exécution des tâches fixées par cette Commission.

SECTION E - CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 330 - Normes de travail

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

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

Il est également tenu compte :

- de tous les impératifs propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs,
- de l'environnement physique (température, atmosphère nocive, bruit, saleté, éclairage),

- de la pénibilité (manutention d'objets lourds, position inconfortable).

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

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

Art. 331 - Charge de travail

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

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

Les Délégués du Personnel et les Délégués Syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

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

Cette commission sera composée de la façon suivante :

- le médecin du travail de l'établissement,
- deux experts, membres du personnel et de l'établissement (ou de l'entreprise si la nature du problème l'exige), désignés en fonction du cas à examiner :
 - l'un par la Direction,
 - l'autre par le Comité d'Etablissement ou à défaut par les Délégués du Personnel.

Art. 332 - Restructuration des tâches

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

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

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

SECTION F - ENCADREMENT

Art. 333 - Rôle

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

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

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

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

Art. 334 - Fonctions

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

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

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

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

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

Art. 335 - Exercice

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

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

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

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

**CHAPITRE IV
REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL**

SECTION A - SALAIRES	3
Art. 401 - Négociations salariales	3
Art. 402 - Salaires minima	3
Art. 403 - Salaires des jeunes	3
Art. 405 - Primes d'ancienneté	4
Art. 406 - Indemnités de rappel.....	4
Art. 408 - Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié	5
Art. 409 - Avantages en nature.....	5
Art. 410 - Périodes militaires	5
Art. 411 - Service National	5
Art. 412 - Jours fériés légaux	5
SECTION B - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES DE DEROGATION	5
Art. 413 - Durée du travail et heures supplémentaires	5
Art. 414 - Dispositions particulières (incendie - gardiennage)	6
Art. 415 - Heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés	6
SECTION C - REMPLACEMENTS - TRAVAUX MULTIPLES.....	7
Art. 417 - Remplacements	7
Art. 418 - Exécution de travaux multiples (remplacements exclus).....	8
Art. 419 - Affectation temporaire	8
SECTION D – AUTRES DISPOSITIONS	9

CHAPITRE IV REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL

SECTION A - SALAIRES

Art. 401 - Négociations salariales

Les négociations relatives aux salaires ont lieu dans les conditions fixées par le Code du Travail et la présente Convention.

Art. 402 - Salaires minima

- a - Les salaires minima sont basés sur les éléments suivants :
1. Le salaire minimum professionnel (S.M.P.) correspondant au coefficient d'emploi 100 de la hiérarchie.
 2. Les coefficients hiérarchiques afférents aux emplois ou positions de la classification professionnelle des salariés visés par la Convention Collective.
 3. La majoration conventionnelle calculée par points de différence entre 880 et le coefficient du salarié.
- b - Les salaires minima définis ci-dessus sont exclusifs de toutes primes, indemnités et gratifications diverses.
- c - Ils sont applicables aux salariés de l'un ou de l'autre sexe, âgés de 18 ans révolus et d'aptitude physique normale.
En cas d'inaptitude importante, les art. L323-25 et suivants du Code du Travail sont applicables.
- d - Tout salarié répondant aux conditions du paragraphe -c- alinéa 1 du présent article a la garantie du salaire minimum de l'emploi ou position dans lequel il se trouve classé.

Art. 403 - Salaires des jeunes

- a - Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimum des adultes de leur catégorie lorsqu'ils sont appelés à exécuter des travaux confiés aux adultes, à condition que leur travail soit équivalent à celui qui serait exigé des adultes au même poste.
- b - Dans le cas contraire, les salaires minima des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont fixés en appliquant aux salaires minima des salariés adultes les abattements maxima suivants.

16 à 17 ans	20 %
17 à 18 ans	10 %

Art. 404 - Salaires au rendement

Le salaire au rendement n'est pas un mode de rémunération habituellement utilisé dans l'industrie pétrolière.

Dans l'hypothèse où cette forme de rémunération subsisterait, les Entreprises s'efforceront d'y mettre fin aussi rapidement que possible.

Les primes venant en complément du salaire de base ne sont pas visées dans le présent paragraphe.

Art. 405 - Primes d'ancienneté

- a - Il est attribué aux Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise ou Assimilés, ayant plus de trois ans d'ancienneté, une prime déterminée en fonction de l'ancienneté dans l'Entreprise.
- b - Cette prime est calculée sur le salaire minimum de l'emploi correspondant à la classification de l'intéressé augmenté éventuellement des majorations en points ou en pourcentage prévues pour certains emplois. Elle subit, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.
- c - Les taux de la prime sont les suivants :

3 %	après	3	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
4 %	après	4	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
5 %	après	5	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
6 %	après	6	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
7 %	après	7	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
8 %	après	8	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
9 %	après	9	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
10 %	après	10	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
11 %	après	11	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
12 %	après	12	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
13 %	après	13	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
14 %	après	14	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
15 %	après	15	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
16 %	après	16	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
17 %	après	17	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
18 %	après	18	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise

Art. 406 - Indemnités de rappel

Une indemnité de rappel sera versée en sus du salaire à tout Ouvrier, Employé, Agent de Maîtrise ou Assimilé, rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'Etablissement.

La même indemnité sera due également lorsque le salarié reviendra au travail après avoir quitté l'Etablissement si la demande lui a été faite au cours de la journée.

Cette indemnité est égale à une heure de son salaire. Elle est portée à deux heures au cas où ce rappel est effectué de nuit (entre 21 heures et 5 heures), un dimanche ou un jour férié, ou un jour en tenant lieu pour les postes en continus.

Art. 407 - Indemnités pour outils professionnels

Dans tous les cas où un salarié est amené, après accord préalable de l'employeur, à utiliser dans son travail des outils, une bicyclette ou un cyclomoteur lui appartenant, il lui sera alloué une indemnité spéciale dont le montant sera déterminé en accord avec l'intéressé.

Art. 408 - Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié

- a - En cas d'accident matériel entraînant un arrêt de travail dans l'Etablissement, toute journée commencée sera intégralement payée.
- b - Les salariés non prévenus de cet arrêt de travail se présentant au travail et ne pouvant le prendre effectivement, recevront une indemnité égale à une demi-journée de salaire.

Art. 409 - Avantages en nature

La participation du salarié aux avantages en nature (logement et accessoires, nourriture...) dont il bénéficie sera décomptée conformément à la législation en vigueur.

Art. 410 - Périodes militaires

Après un an de présence dans l'Entreprise, le salarié appelé à effectuer une période militaire obligatoire recevra un salaire égal à celui qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé dans cette entreprise pendant la durée correspondant à ladite période.

Art. 411 - Service National

Les jeunes appelés à accomplir leur service national obligatoire et ayant un an de présence dans l'Entreprise percevront, à leur départ, une indemnité égale à un mois de leur salaire.

Art. 412 - Jours fériés légaux

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

**SECTION B - DUREE DU TRAVAIL
ET HEURES DE DEROGATION****Art. 413 - Durée du travail et heures supplémentaires**

- a - La durée du travail est fixée par la législation en vigueur.
- b - Les heures supplémentaires sont des heures de travail, à caractère exceptionnel, accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, visé par l'article L 212-6 du Code du Travail, est fixé par salarié à 130 heures par an.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être, à la demande du salarié, compensées en temps, à une date fixée d'un commun accord, en principe dans les 3 mois qui suivent leur réalisation.

Les heures supplémentaires au-delà de 43 heures hebdomadaires et les majorations afférentes sont obligatoirement compensées en temps.

Les heures supplémentaires hebdomadaires sont majorées comme suit :
25 % du salaire horaire de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure,
50% à partir de la 44^{ème}.

- c - La durée du travail du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 x 8 continus fait l'objet de dispositions particulières prévues au Chapitre VII ci-après.

Art. 414 - Dispositions particulières (incendie - gardiennage)

Pour l'utilisation dans l'industrie du Pétrole des dérogations permanentes prévues par le 8° de l'article 5 du Décret du 2 mars 1937 (Industries Chimiques), modifié en ce qui concerne le personnel d'incendie par le Décret du 5 octobre 1956, la pratique de la rémunération précisée par la circulaire ministérielle du 2 juillet 1948 relative aux horaires d'équivalence est modifiée comme suit :

Les heures supplémentaires seront décomptées à partir de la 40e heure pour le personnel affecté aux services de lutte contre l'incendie et à partir de la 48e heure pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance.

Art. 415 - Heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés

- a - L'Ouvrier, Employé, Agent de Maîtrise ou Assimilé appelé à effectuer exceptionnellement des heures de travail la nuit, le dimanche, les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnels (ponts par exemple), percevra, en dehors des majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires, une majoration dite d'inconfort, égale à 33 % de ses appointements.

Par heure de travail de nuit, il faut entendre les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures.

- b - Il ne peut y avoir cumul des majorations d'inconfort pour le travail de nuit et de celles ayant trait au travail effectué le dimanche et les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnel (ponts par exemple).
- c- Les Ouvriers, Employés, Agents de Maîtrise ou Assimilés travaillant en service continu, ou en équipes successives sans interruption les dimanches et jours fériés, qui seraient appelés accidentellement à travailler le jour de leur repos, auront droit à la majoration de 33 % prévue pour le travail effectué le dimanche.

Art. 416 - Dispositions propres aux Ingénieurs et Cadres

- a - Les Ingénieurs et Cadres qui travaillent dans des conditions assez proches de celles des autres catégories de salariés, en ce qui concerne leur rapport au travail et au temps, bénéficient des modalités générales de réduction du temps de travail dans l'entreprise.
Leurs appointements prennent en compte les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions, dans la mesure où ces dépassements sont occasionnels.
- b - Les Cadres de Position Supérieure, en raison de leurs niveaux de responsabilité, d'autonomie et de rémunération bénéficient d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps pour l'accomplissement de leur mission. De ce fait, les dispositions légales ou conventionnelles concernant la durée du travail ne leur sont pas applicables.
- c - Les Cadres "spécialistes" ainsi que les Ingénieurs et Cadres de Position III, dont la mission implique un niveau de responsabilité et d'autonomie les conduisant à bénéficier d'une grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail, ne sont pas soumis à un horaire précis et déterminé.
Les catégories d'Ingénieurs et Cadres concernées et les contreparties dont ils bénéficient au titre de la réduction du temps de travail (dont des jours de repos) sont définies par négociation au niveau de l'entreprise.

SECTION C - REMPLACEMENTS - TRAVAUX MULTIPLES

Art. 417 - Remplacements

- a - Ouvriers-Employés
 - 1 - Tout Ouvrier chargé d'effectuer, pendant plus de huit heures consécutives, le remplacement d'un Ouvrier dont l'emploi correspond à une classification supérieure, sera payé, pendant toute la durée du remplacement, au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette classification.
 - 2 - Si un Ouvrier est appelé, dans les mêmes conditions, à remplacer un agent de maîtrise, il recevra pendant la période de remplacement le salaire minimum de l'emploi de l'Agent de Maîtrise remplacé.
 - 3 - Tout remplacement d'un Employé effectuant un travail correspondant à une classification supérieure ou d'un Agent de Maîtrise, notifié par la Direction et d'une durée excédant quinze jours consécutifs (congés pays exclus)⁽¹⁾ donnera droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minima correspondant à l'emploi du remplacé et les appointements effectifs du remplaçant.
 - 4 - Dans le cas où le salaire effectif du remplaçant serait égal ou supérieur au salaire minimum de l'emploi du remplacé, l'indemnité sera établie en accord entre l'employeur et l'intéressé.
 - 5 - Après quatre mois de remplacement dans un emploi d'ouvrier ou d'employé, ou après six mois de remplacement dans un emploi d'Agent de Maîtrise, l'Ouvrier ou l'Employé sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu.

⁽¹⁾ Cette restriction est limitée au remplacement d'un seul salarié par an.

b - Agents de Maîtrise

- 1 - Tout remplacement d'un Agent de Maîtrise ou assimilé dont l'emploi correspond à une classification supérieure, notifié par la direction et d'une durée excédant quinze jours consécutifs (congés payés exclus)⁽¹⁾ donnera droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minima correspondant à l'emploi du remplacé et les appointements effectifs du remplaçant.
- 2 - Dans le cas où les appointements effectifs du remplaçant seraient égaux ou supérieurs au salaire minimum de l'emploi du remplacé, l'indemnité sera établie en accord entre l'employeur et l'intéressé.
- 3 - Après six mois de remplacement dans un emploi d'Agent de Maîtrise ou assimilé, le remplaçant sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu.

c - Clauses communes

Les remplacements provisoires effectués dans des postes correspondant à une classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

Art. 418 - Exécution de travaux multiples (remplacements exclus)

Lorsqu'un Ouvrier est appelé à exécuter des travaux multiples correspondant à des classifications différentes, trois cas peuvent se présenter :

- 1 - L'Ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification inférieure conservera son salaire habituel ;
- 2 - L'Ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification supérieure sera payé au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette classification et proportionnellement au temps passé. Dans le cas où ce salaire minimum serait inférieur au salaire effectif du remplaçant, le taux du salaire de ce dernier sera établi en accord entre l'employeur et l'ouvrier ;
- 3 - L'Ouvrier affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum pratiqué dans l'établissement pour la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.

Art. 419 - Affectation temporaire

Si, pour des raisons imprévues d'ordre technique et pour éviter une mise en chômage, l'employeur est amené à affecter temporairement un salarié à un travail correspondant à une classification inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conservera le bénéfice du salaire individuel qu'il percevait dans son précédent emploi, à l'exclusion, toutefois, des avantages particuliers inhérents à la fonction antérieure ou attachés à des sujétions auxquelles il n'est plus astreint.

Ce salarié bénéficiera d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

⁽¹⁾ Cette restriction est limitée au remplacement d'un seul salarié par an.

SECTION D – AUTRES DISPOSITIONS

Article 420 – Dispositions propres à certaines catégories de personnel

La nature et/ou les conditions d'exercice de certaines activités des secteurs commercial, administratif, recherche et technique, peuvent nécessiter d'appréhender le temps de travail individuel par périodes autres qu'hebdomadaires. Dans ce cas, la rémunération est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire légal ou de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Les catégories de personnel concernées ainsi que les modalités de décompte du temps de travail sont définies par négociation au niveau de l'entreprise.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

CHAPITRE V - CONGES PAYES - MALADIE	3
SECTION A - CONGES PAYES	3
Art. 501 - Droit au congé.....	3
Art. 502 - Durée du Congé.....	3
Art. 503 - Période des congés	4
Art. 504 - Date des départs en congé.....	4
Art. 505 - Fractionnement du congé.....	5
Art. 506 - Rappel pendant le congé.....	5
Art. 507 - Fermeture d'Etablissement	5
Art. 508 - Indemnité de congé payé	5
Art. 509 - Maladie ou décès pendant les congés payés.....	5
Art. 510 - Jeunes travailleurs.....	6
Art. 511 - Mères de famille	6
Art. 512 - Travailleurs non européens.....	6
Art. 513 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	6
SECTION B - MATERNITE - MALADIE - ACCIDENT	6
Art. 514 - Protection de la Maternité.....	6
Art. 515 - Absences pour maladie ou accident	7
Art. 516 - Congés spéciaux pour soins aux enfants	8

CHAPITRE V - CONGES PAYES - MALADIE

SECTION A - CONGES PAYES

Art. 501 - Droit au congé

- a - Le droit au congé annuel est acquis par chaque intéressé proportionnellement au nombre de mois de travail effectif accomplis au cours de la période légale de référence (1er juin de l'année précédente - 31 mai de l'année en cours).
- b - Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :
- les périodes de congés payés,
 - le temps de repos indemnisé des femmes en couches tel qu'il est prévu par la présente Convention,
 - les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
 - les périodes militaires obligatoires,
 - les absences pour cause de maladie pour une durée totale inférieure ou égale à trois mois au cours de la période de référence.
- Cette franchise ne jouera que dans la mesure où l'intéressé aura effectivement travaillé pendant au moins un mois au cours de la période de référence,
- les absences pour congés d'éducation définis par la loi du 23 juillet 1957 ⁽¹⁾,
 - les périodes de congés en vue de favoriser la formation de Cadres et animateurs pour la jeunesse (loi du 29 décembre 1961),
 - les périodes de congés de formation professionnelle (loi du 16 juillet 1971),
 - le repos compensateur pour heures supplémentaires,
 - la durée du congé de formation syndicale (L 451-2)
 - les absences autorisées pour certaines fonctions électives (L 122-24-1)
 - les congés exceptionnels pour événements familiaux (L 226-1)
 - les absences pour participation à des missions organisées par les Pouvoirs Publics,
 - le temps passé, hors de l'entreprise, par les Conseillers Prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions (L 514-1), ainsi que les autorisations d'absence pour les besoins de leur formation à laquelle ils ont droit (L 514-3),
 - le congé de naissance des pères de famille (circulaire ministérielle 22 juin 1956).

Art. 502 - Durée du Congé

- a - La durée des congés payés est fixée comme suit, sauf dispositions plus favorables d'Etablissement ou d'Entreprise :

⁽¹⁾ *NDLR Remplacée par loi du 30 décembre 1985*

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

La durée de l'absence ininterrompue ne peut dépasser 30 jours ouvrables si les nécessités du service l'exigent. Dans ce cas, la partie du congé dépassant cette limite devra être prise en-dehors de la période normale des congés.
- b - Ne viennent pas en déduction de la durée du congé annuel :
 - les différentes périodes assimilées à des périodes de travail effectif,
 - les permissions exceptionnelles de courte durée,
 - les absences pour cause de maladie.
- c - La réduction de la durée du congé, dans le cas d'absences de l'intéressé au cours de la période de référence, non assimilables à des périodes de travail effectif, ne portera que sur la partie du congé correspondant à la durée minimale légale, la partie supplémentaire fixée par la présente Convention ne subissant aucune réduction. Toutefois, ce supplément n'est acquis que si l'intéressé a effectivement travaillé pendant au moins un mois au cours de la période de référence.
- d - Les salariés prenant tout ou partie de leur congé entre le 1er novembre et le 30 avril auront droit à un supplément de congé de 1 jour ouvrable pour une période de 3 à 5 jours ouvrables de congés, de 2 jours ouvrables pour une période de 6 à 12 jours ouvrables et de 1 jour ouvrable par période de 6 jours ouvrables de congé situé au-delà. Ces suppléments de congé n'engendrent pas de nouveaux suppléments de congé. Ils doivent être pris dans la période 1er novembre/30 avril.
- e - Les congés du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 x 8 continus font l'objet de dispositions particulières prévues au Chapitre VII ci-après.

Art. 503 - Période des congés

- a - La période normale des vacances commence le 1er mai et se termine le 31 octobre.
- b - Toutefois, après accord entre l'employeur et le salarié, le congé pourra être pris en dehors de cette période.

Art. 504 - Date des départs en congé

- a - L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur, en liaison avec les intéressés, après avis, en cas de difficulté, des Délégués du Personnel, compte tenu des nécessités du service, de la situation de famille et de l'ancienneté des bénéficiaires.
- b - Communication de la date de départ en congé sera faite à chaque intéressé au moins deux mois avant celle-ci.
- c - Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Art. 505 - Fractionnement du congé

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

Art. 506 - Rappel pendant le congé

- a - Le rappel pendant les congés ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel.
Au cas où un employeur se trouverait dans l'obligation de rappeler un salarié durant son congé, il sera accordé à l'intéressé, en compensation de l'incommodité en résultant, deux jours ouvrables supplémentaires de congé payé.
- b - Il lui sera, en outre, versé pour chaque jour pendant lequel il ne pourra, du fait même de la cause de son rappel, bénéficier de son congé pendant la période initialement prévue, une indemnité calculée suivant les modalités stipulées par la présente Convention en matière de frais de déplacement.
- c - Si le salarié séjourne, au moment de son rappel, dans une localité autre que celle de son domicile, la durée de son voyage aller et retour sera ajoutée à celle de son congé et les frais y afférents lui seront remboursés.

Art. 507 - Fermeture d'Etablissement

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

Art. 508 - Indemnité de congé payé

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

Art. 509 - Maladie ou décès pendant les congés payés

- a - Tout salarié qui, à raison d'une absence pour maladie, n'aurait pu prendre son congé payé bénéficiera de celui-ci après la reprise de son travail.
- b - En cas de résiliation du contrat de travail, le droit au congé restera acquis. Il se traduira par le versement de l'indemnité compensatrice à l'intéressé ou, en cas de décès, aux ayants-droit.

- c - Toutefois, il sera tenu compte, dans les cas précités, des dispositions particulières pouvant exister dans les sociétés en matière de congé de maladie.

Art. 510 - Jeunes travailleurs

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

Art. 511 - Mères de famille

Les mères de famille bénéficieront de deux jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge âgé de moins de 15 ans, ou handicapé physique, et vivant au foyer. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Ces jours de congé supplémentaire s'ajoutent aux congés prévus par la présente Convention.

Art. 512 - Travailleurs non européens

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

Art. 513 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

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

Mariage d'un salarié	une semaine
Mariage d'un enfant.....	un jour ouvrable
Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant.....	trois jours ouvrables
Décès du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère des grands-parents, du gendre ou de la belle-fille.....	un jour ouvrable

SECTION B - MATERNITE - MALADIE - ACCIDENT

Art. 514 - Protection de la Maternité

- a - En cas de changement d'emploi prescrit par le médecin du travail de l'Etablissement du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera son salaire antérieur.
- b - Pendant la durée des consultations prénatales, les salaires seront payés comme si les intéressés avaient travaillé.

- c - Dès le début du troisième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail des femmes enceintes sera réduite de 30 minutes. Cette mesure n'entraînera pas de diminution de rémunération.
- En accord avec la hiérarchie, cette réduction du temps de travail pourra être réalisée sous la forme de "temps de pause", d'heures d'arrivée ou de départ différenciées, ou de la combinaison de différentes possibilités prévues au présent paragraphe.
- En outre, pendant la durée des consultations médicales obligatoires pré et post-natales, les salaires seront payés comme si les intéressées avaient travaillé.
- d - Pendant la durée du repos prévu par la Sécurité Sociale avant et après l'accouchement, les salariées ayant un an de présence à la date présumée de l'accouchement bénéficieront du maintien de leur salaire sous déduction du montant des indemnités journalières versées par les assurances sociales.
- Elles toucheront également leur salaire pendant trois semaines de congé supplémentaire qui pourra être pris, au gré de l'intéressée, immédiatement, avant ou après le repos prévu par la Sécurité Sociale.
- Si, à l'issue du repos prévu par la Sécurité Sociale, l'intéressée ne peut bénéficier de ce congé en raison d'une maladie consécutive à l'accouchement, les trois semaines supplémentaires de repos lui resteront acquises à la fin de cette maladie à la condition que la durée de celle-ci n'excède pas trois mois.
- e - Le congé parental prévu par le Code du Travail s'applique sans condition d'effectifs de l'entreprise.
- Il est rappelé que les remplacements des bénéficiaires de ce congé justifient le recours à des contrats d'une durée déterminée supérieure à un an.
- f - Pendant une durée maximale d'un an à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.
- Ce temps d'allaitement sera payé comme si les intéressés avaient travaillé.

Art. 515 - Absences pour maladie ou accident

- a - Les absences pour maladie ou accident, justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, notifiées dans les quarante-huit heures sauf cas de force majeure, n'entraînent pas, pendant trois ans, une rupture du contrat de travail.
- b - Toutefois, dans le cas où le remplacement effectif de l'intéressé s'imposerait, et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement temporaire, l'employeur pourra résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par le Code du Travail, mais seulement après la fin de la période d'indemnisation prévue aux paragraphes -f- et suivants du présent article.
- c - Les intéressés bénéficieront d'un droit de priorité d'engagement sous condition d'en faire la demande dès leur guérison.
- d - Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à l'absence due à la maladie ou l'accident.
- e - Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'Entreprise, ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la Sécurité Sociale.

- f - Après un an de travail effectif dans l'Entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois et à demi-tarif les trois mois suivants.
En cas d'accident du travail, les indemnités prévues au paragraphe précédent seront accordées sans tenir compte du délai d'un an ci-dessus spécifié.
- g - Chacune de ces périodes de trois mois sera augmentée de un mois par cinq années d'ancienneté, l'ancienneté qui détermine le droit de l'intéressé étant celle qui est acquise au moment de l'arrêt du travail.
- h - La durée de la période d'indemnisation correspondant à l'ancienneté acquise au moment de l'arrêt du travail est diminuée, le cas échéant, de la durée des périodes de maladie indemnisées pendant les douze mois antérieurs.
- i - Les prestations dites "en espèces", auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de Sécurité Sociale, soit de tous les autres régimes particuliers de prévoyance, mais dans ce dernier cas pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, seront déduites du salaire pendant la période de paiement à plein tarif. Elles s'ajouteront pendant la période de paiement à demi-tarif sans toutefois que l'ensemble (prestations et salaires) dépasse 100 % du salaire normal.

Art. 516 - Congés spéciaux pour soins aux enfants

Il sera accordé aux mères de famille ou aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants, suivant certificat médical et sous réserve de vérifications d'usage, des congés non payés pouvant atteindre deux mois pour soigner un enfant gravement malade.

Ces dispositions seront étendues aux salariés appelés à soigner leur conjoint en cas de maladie grave.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE

Art. 601 - Protection de la santé du personnel	3
Art. 602 - Services médicaux du travail	4
Art. 604 - Dispositifs et effets de protection	5

CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE

Art. 601 - Protection de la santé du personnel

- a - Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents Etablissements.
- b - A cet effet, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail seront appliquées conformément à la législation en vigueur.
- c - Le Code du Travail définit les conditions dans lesquelles sont créés et fonctionnent les Comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail et est assurée la formation de leurs membres.
- d - Chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, il est créé une fonction de sécurité dont la participation aux actions de prévention ne peut :
 - ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière,
 - ni empiéter sur les prérogatives des Comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

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

- e - La recherche de moyens positifs pour le développement de la prévention et de la sécurité doit se faire en collaboration étroite entre la hiérarchie, les services « sécurité » et le Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
- f - L'information à caractère général ou spécifique sur l'hygiène et la sécurité ainsi que la formation du personnel en ce domaine sont assurées en liaison avec les services de sécurité et les Comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
- g - Dans les investissements, il sera tenu compte des impératifs de sécurité, de l'hygiène et des obligations concernant la lutte antipollution.
- h - Les Comités d'Entreprise, les Comités d'hygiène de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, les Délégués du Personnel participeront, chacun en ce qui les concerne, à l'application des mesures légales.
- i - En particulier, les salariés employés à des opérations nécessitant la mise en œuvre de produits susceptibles d'occasionner des maladies professionnelles et dans des conditions d'emploi où ces produits sont nocifs, feront l'objet d'une surveillance médicale particulièrement attentive.
- j - Le temps nécessaire aux repas, les conditions d'hygiène, les lieux de repas, doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.

En application des dispositions légales, il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail, sauf autorisation du Directeur régional du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- k - Dans les Etablissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur sera tenu, après avis du Comité d'Etablissement ou, à défaut des

Délégués du Personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel dans les conditions stipulées par la réglementation en vigueur.

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

- l - Toutes les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur et tenues dans un état constant de propreté. Le personnel devra se conformer strictement aux prescriptions établies par les règlements intérieurs particuliers à ces installations.
- m - Les Entreprises appelées à effectuer des travaux à l'intérieur d'un Etablissement devront s'engager à appliquer les règles de sécurité en vigueur dans cet Etablissement.

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

Art. 602 - Services médicaux du travail

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

Art. 603 - Travaux pénibles, dangereux ou insalubres

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

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

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

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

Art. 604 - Dispositifs et effets de protection

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

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

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

⁽¹⁾ *Présentement, se référer aux Conventions Régionales de 1936-37.*

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

CHAPITRE VII CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS.....	3
SECTION A - TRAVAILLEURS POSTES : GENERALITES	3
Art. 701 - Définitions - Primes de quart et de poste	3
Art. 702 - Dispositions communes.....	3
Art. 703 - Indemnité de panier	4
Art. 704 - Contrôle médical	4
Art. 705 - Habitat	4
Art. 706 - Durée du travail	5
Art. 707 - Temps de relève.....	5
Art. 708 - Organisation des quarts	5
Art. 709 - Congés hors période.....	5
Art. 710 - Heures complémentaires et supplémentaires.....	5
Art. 711 - Indemnité de conversion	6
Art. 712 - Cessation d'activité.....	6
Art. 713 - Compensation des jours fériés légaux.....	7
Art. 714 - Compensation des contraintes	7
SECTION D - AUTRES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS	7
Art. 715 - Travail des téléphonistes - standardistes et téléxistes.....	7
Art. 716 - Personnel travaillant sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données	7
Art. 717. - Contrôle médical des chauffeurs de camions de plus de 10 tonnes	8

CHAPITRE VII CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS

SECTION A - TRAVAILLEURS POSTES : GENERALITES

Art. 701 - Définitions - Primes de quart et de poste

- a - On appelle travailleur posté tout salarié travaillant d'une seule traite, isolément ou en équipe, en dehors du cadre de l'horaire normal de jour de l'Etablissement.
- b - On appelle travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.
Ces salariés percevront une prime d'un montant égal à 18 % de leur salaire hors prime.
- c - On appelle travailleurs postés en semi-continu ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions qu'au paragraphe -b- ci-dessus, mais avec interruption hebdomadaire, en particulier les dimanches et jours fériés.
Ces salariés percevront une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.
- d - On appelle travailleurs postés en équipes successives ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation dans les conditions suivantes :
 - 1. Deux équipes par jour sans interruption les dimanches et jours fériés.
Les salariés travaillant selon ce système percevront une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.
 - 2. Deux équipes par jour avec interruption, en particulier les dimanches et jours fériés.
Les salariés travaillant selon ce système percevront une prime d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.
- e - Les travailleurs postés qui suivent un horaire habituel de travail encadrant minuit, à l'exception des veilleurs de nuit, percevront une prime de poste d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.
- f - Les primes de quart et de poste sont attribuées pour chaque heure de travail effectif. Elles sont exclusives de toute majoration pour heures supplémentaires.
- g - Le montant de la prime de quart des salaires visés au paragraphe -b- du présent article ne pourra être inférieure à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 170 et dans les raffineries au coefficient 185.
- h - Les Ingénieurs et Cadres travaillant de façon constante en service continu ou en équipes successives bénéficieront de la prime de quart ou de poste correspondant à leur régime de travail.

Art. 702 - Dispositions communes

- a - Les Ouvriers ou Employés travaillant dans les conditions prévues à l'articles 701 auront droit, au cours de toute durée de travail d'au moins 8 heures consécutives, à un repos d'une demi-heure, payé comme s'ils avaient effectivement travaillé. Pendant cet arrêt, des dispositions seront prises pour que la surveillance des appareils ou du matériel soit assurée d'une manière permanente.

Les Agents de Maîtrise ou assimilés travaillant dans les conditions prévues à l'article 701 auront droit, au cours de toute durée de travail d'au moins 8 heures consécutives, à un repos d'une demi-heure, payé comme s'ils avaient effectivement travaillé étant entendu qu'ils continueront à assurer pendant ce temps la surveillance des appareils ou du matériel.

- b - L'horaire de travail et le tableau de roulement seront établis après consultation du Comité d'Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel.
- c - En cas de retard dans la relève du poste, le retour à son domicile du salarié qui prolonge son temps de travail sera assuré par l'employeur, s'il n'existe pas de moyens normaux de transport.
Lorsque la prolongation atteint ou dépasse deux heures, la Direction devra prévenir la famille de l'intéressé et un casse-croûte sera fourni à ce dernier.
Sauf circonstances exceptionnelles, les Directions limiteront la durée de la prolongation du travail à 4 heures.
- d - Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les Entreprises prendront toutes dispositions utiles pour que les travailleurs postés en continu et en semi-continu visés au paragraphes 701 -b- et 701 -c- ci-dessus puissent prendre un repas chaud suivant les modalités qui seront discutées en Comité d'Etablissement ou en Comité d'hygiène de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Art. 703 - Indemnité de panier

L'indemnité de panier est accordée aux salariés travaillant en équipes successives ou en service continu visés à l'article 701.

Son montant est égal :

- pour le quart encadrant minuit :
à une fois et demie le salaire minimum professionnel (SMP) horaire correspondant au coefficient d'emploi 100 de la hiérarchie.
- pour les autres quarts :
à la moitié du taux précédent.

Art. 704 - Contrôle médical

Les salariés travaillant en continu ou semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Art. 705 - Habitat

Les Comités d'Etablissements ou les C.H.S.C.T. pourront également entreprendre dans un même but des études sur les conditions d'habitation des travailleurs des services continus ou semi-continus visés aux paragraphes 701 b et 701 c.

SECTION B - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX 3 X 8 CONTINUS

Les dispositions de cette section concernent le seul personnel appartenant à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24 en 3x8 continus visé à l'article 701 b.

Art. 706 - Durée du travail

La durée du travail calculée sur l'année est de 193 postes de 8 heures et s'entend après déduction des repos hebdomadaires, repos pour réduction d'horaires, repos compensateurs de jours fériés et congés payés légaux.

Art. 707 - Temps de relève

Il est accordé au personnel visé à l'article 701 b, au titre de la passation des consignes, un repos compensateur de 3 postes par an lorsque ce personnel a travaillé en service continu de façon permanente toute l'année. Le droit à ce repos s'acquiert proportionnellement au temps travaillé en service continu pendant la période de référence des congés payés.

En tenant compte des 3 repos "temps de relève", il y a 190 postes travaillés par an.

Art. 708 - Organisation des quarts

L'organisation des quarts et la compensation des jours fériés sont établies au niveau des entreprises et établissements compte tenu des articles précédents.

Cette organisation des quarts sera établie de telle manière que le personnel pourra disposer de repos avec la plus grande souplesse compatible avec les besoins du service.

Art. 709 - Congés hors période

Par dérogation à l'article L 223-8 du Code du travail et à l'article 502 de la Convention Collective, il est attribué au personnel des 3x8 continus, pour les congés payés pris entre le 1er novembre et le 30 avril :

- Un poste ouvré de congé supplémentaire pour 2 à 4 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Deux postes ouvrés de congé supplémentaire pour 5 à 9 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Trois postes ouvrés de congé supplémentaire pour 10 à 15 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Quatre postes ouvrés de congé supplémentaire au-delà de 15 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates.

Art. 710 - Heures complémentaires et supplémentaires

Ces heures ont un caractère exceptionnel.

Leur décompte s'effectue dans le cadre du cycle de quarts.

Entre les durées moyennes hebdomadaires conventionnelles (35h.) et légale (actuellement 39 heures)⁽¹⁾, les heures effectuées hors cycle sont des « heures complémentaires ». Elles feront l'objet d'une majoration de 33 % du salaire horaire. Elles pourront être compensées en temps à une date fixée d'un commun accord, en principe dans le mois qui suit. La compensation sera faite heure pour heure, les majorations d'heures complémentaires restent acquises.

Au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale (actuellement 39 heures)⁽¹⁾, les heures effectuées hors cycle sont des "heures supplémentaires". Elles feront l'objet des majorations prévues à l'article 413 c de la présente convention. Leur compensation en temps s'effectuera dans les conditions fixées par le Code du Travail et la présente Convention (Art. 413 b).

Art. 711 - Indemnité de conversion

- a - Lorsqu'un salarié visé au paragraphe 701 -b- âgé de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 10 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes) est affecté définitivement, et à l'initiative de l'employeur, à un emploi en journée normale, il reçoit la classification correspondant à son nouvel emploi et une rémunération au moins égale à sa rémunération antérieure, à l'exclusion de la prime de quart ; il bénéficie, en outre, pour compenser la suppression de la prime de quart, d'une indemnité dite de conversion, proportionnelle à la dernière prime de quart mensuelle qu'il a perçue.

P étant le montant de celle-ci, N le nombre d'années complètes de travail en services continus, l'indemnité de conversion est égale à :

0,4 PxN pour N inférieur à 15 ans
 0,6 PxN pour N compris entre 15 et 19 ans
 0,75 PxN pour N égal ou supérieur à 20 ans

Toutefois, l'indemnité de conversion résultant du barème ci-dessus est plafonnée à 18 fois le montant de la dernière prime de quart mensuelle.

- b - Les dispositions prévues au paragraphe -a- ci-dessus s'appliquent également aux salariés visés au paragraphe 701 -b-, âgés de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes), reconnus inaptes au travail de quart par le médecin du travail et affectés définitivement à un emploi en journée normale.

Art. 712 - Cessation d'activité

Les salariés visés au paragraphe 701 – b de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole bénéficient de dispositions particulières pour la cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service 3 x 8 continu dans l'entreprise.

Cette anticipation par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est d'un mois par année pour les salariés ayant entre dix et trente six ans de service continu dans l'entreprise.

Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées au niveau de l'entreprise.

⁽¹⁾ *NDLR 35 heures depuis le 1/1/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés*

SECTION C - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AUTRES POSTES

Art. 713 - Compensation des jours fériés légaux

- a - Les travailleurs postés visés au paragraphe 701-d1- qu'ils soient appelés normalement à travailler un jour férié légal ou qu'ils soient de repos ce jour-là, bénéficieront d'un jour de repos compensateur.
- b - La même règle sera appliquée pour les jours de repos accordés à titre exceptionnel (pont, par exemple).
- c - Les jours de repos accordés au titre des paragraphes - a - et - b - ci-dessus devront se situer dans les six mois suivants.
- d - A titre tout à fait exceptionnel, si les nécessités du service étaient seules à interdire absolument la prise de ce repos compensateur dans le délai prévu au paragraphe -c- ci-dessus, le salarié concerné aurait droit au report de ce repos compensateur durant une nouvelle période de six mois.

Si au terme de celle-ci, le salarié n'avait pas pu prendre ce repos, il recevrait une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à 133% d'une journée normale de travail sans majoration pour les heures supplémentaires.

Art. 714 - Compensation des contraintes

- a - Pour tenir compte des différents inconvénients et contraintes résultant de leur régime de travail (par exemple relèves, roulement d'horaires, etc), les salariés visés au paragraphe 701 c bénéficieront de la prime de quart et, par rapport au régime appliqué dans l'Entreprise au personnel en service normal, de deux jours de congé ou repos supplémentaires par an.
- b - Ceux visés au paragraphe 701 -d1- bénéficieront de la prime de quart et par rapport au régime appliqué au personnel en service normal de un jour de congé ou repos supplémentaire par an.
- c - Ce droit aux congés visé au présent article s'acquiert proportionnellement au temps passé en travail par quarts pendant la période de référence des congés payés et dans les conditions prévues à l'article 501 ci-dessus.

SECTION D - AUTRES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

Art. 715 - Travail des téléphonistes - standardistes et télexistes

Dans les Etablissements où il n'existe pas de brigade, les téléphonistes standardistes et les télexistes assurant à titre principal le service des communications téléphoniques ou par télex bénéficieront, par rapport à l'horaire normal de travail de l'Etablissement, d'un repos d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

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

- a - Il sera accordé au personnel travaillant en permanence sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données un repos de 15 minutes le matin et un de même durée l'après-midi.

- b - Lorsqu'une femme se trouvera en état de grossesse alors que son emploi comporte la conduite ou l'utilisation permanente des matériels ci-dessus désignés dans des conditions qui peuvent avoir une influence préjudiciable à cet état, elle sera, sur sa demande et après avis conforme du médecin du travail, affectée temporairement à un autre emploi.

Art. 717. - Contrôle médical des chauffeurs de camions de plus de 10 tonnes

Les chauffeurs conduisant habituellement des camions de plus de 10 tonnes de poids total en charge bénéficieront de deux visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

CHAPITRE VIII - FORMATION PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
Art. 801 - Du droit à la formation.....	5
Art. 802 - Actions de formation.....	5
Art. 803 - Validité des dépenses.....	5
Art. 804 - Reconnaissance des acquis de formation.....	5
Art. 805 - Qualification.....	6
Art. 806 - Promotion.....	6
Art. 807 - Organisme Paritaire Collecteur Agréé.....	6
Art. 808 - Stages avec convention.....	7
Art. 809 - Congé de formation des jeunes travailleurs.....	7
Art. 810 - Rémunération.....	7
Art. 811 - Principes.....	7
Art. 812 - Types de formation.....	8
Art. 813 - Tuteurs.....	8
Art. 814 - Rémunérations.....	8
Art. 815 - Objectif.....	9
Art. 816 - Modalités.....	9
Art. 817 - Maîtres d'apprentissage.....	9
Art. 818 - Rémunération.....	10
Art. 819 - Différentes formations.....	10
Art. 820 - Droit au congé individuel de formation.....	10
Art. 821 - Objectifs.....	10
Art. 822 - Conditions d'ancienneté requises.....	11
Art. 823 - Délai de franchise.....	11
Art. 824 - Procédure.....	11
Art. 825 - Contrôle.....	11
Art. 826 - Rémunération.....	11
Art. 827 - Durée.....	12
Art. 828 - Objectifs.....	12
Art. 829 - Conditions d'attribution et de réalisation.....	12
Art. 830 - Objectifs.....	12
Art. 831 - Conditions d'attribution et de réalisation.....	12
Art. 832 - Objectifs.....	13
Art. 833 - Conditions d'attribution et de réalisation.....	13
Art. 834 - Généralités.....	13
Art. 835 - Charge de travail.....	14
Art. 836 - Type de formation.....	14
Art. 837 - Principes.....	14
Art. 838 - Aménagement des postes de travail.....	14

Art.839 - Actions de formation courtes	15
Art. 840 - Actions de formation supérieures à deux semaines	15
Art. 841 - Stages séquentiels	15
Art. 842 - Cours par correspondance	15
Art. 843 - Objectifs	15
Art. 844 - Principes généraux	16
Art. 845 - Projets de l'entreprise	17
Art. 846 - Informations du Comité d'Entreprise	17
Art. 847 - Commission de la Formation	18
Art. 848 - Formations concernant les jeunes	18
Art. 849 - Concertation, coordination	18
Art. 850 - Moyens de la Commission Formation	18
Art. 851 - Mission générale	19
Art. 852 - Entreprises de moins de cinquante salariés ou sans comité d'entreprise	19
Art. 853 - Rôle du CHSCT	19
Art - 854 - Rôle des représentants du personnel	20
Art. 855 - Attributions formation professionnelle	20
Art. 856 - Congés individuels	20
Art. 857 - Capital temps de formation	20
Art. 858 - Affectation au financement de l'apprentissage de fonds non utilisés de l'alternance	20
Art. 859 - Formation des jeunes	21
Art. 860 - Dispositions spécifiques aux formations diplômantes ou qualifiantes exécutées dans le cadre du plan de formation	21

CHAPITRE VIII - FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

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

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

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

Par ailleurs elles souhaitent :

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

Elles souhaitent enfin que la Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi de l'Industrie du Pétrole joue dans la définition et la mise en œuvre des politiques de formation le rôle que les accords interprofessionnels lui ont dévolu.

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

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

SECTION A - DISPOSITIONS GENERALES

Art. 801 - Du droit à la formation

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

Art. 802 - Actions de formation

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

Les mesures mises en œuvre découlent :

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

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

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

Art. 803 - Validité des dépenses

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

Art. 804 - Reconnaissance des acquis de formation

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

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

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

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

Art. 805 - Qualification

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

Art. 806 - Promotion

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

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

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

Art. 807 - Organisme Paritaire Collecteur Agréé

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

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

SECTION B - FORMATIONS DES JEUNES

S/SECTION 1: STAGES INTEGRES AU CURSUS DE FORMATION INITIALE

Art. 808 - Stages avec convention

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

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

S/SECTION 2 : CONGE DE FORMATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Art. 809 - Congé de formation des jeunes travailleurs

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

Art. 810 - Rémunération

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

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

S/SECTION 3 - FORMATION EN ALTERNANCE : QUALIFICATION, ADAPTATION, ORIENTATION

Art. 811 - Principes

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

Art. 812 - Types de formation

Les formations visées à l'article ci-dessus relèvent de la formation en alternance. Elles ont pour objectifs :

- l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi défini ;
- l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- l'insertion professionnelle pour une orientation professionnelle active.

A chacun de ces objectifs correspond un contrat dont les dispositions et la nature juridique sont fixées par le Code du Travail.

Art. 813 - Tuteurs

Les tuteurs, choisis par l'employeur sur la base du volontariat, et en raison de leur capacité, ont pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise et de veiller au respect de leur emploi du temps, ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats d'insertion en alternance, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'Entreprise qui participent à l'acquisition, par le jeune, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour pouvoir exercer ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'Entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des jeunes y compris les relations avec les organismes de formation. Afin de favoriser l'exercice de leurs missions et notamment de développer la qualité de l'accueil, le tuteur bénéficie d'une préparation ou d'une formation appropriée aux missions qui lui sont confiées.

Les Entreprises devront valoriser les fonctions des tuteurs, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans les activités d'accueil, d'aide et d'information qui leur sont confiées.

Art. 814 - Rémunérations

La rémunération des jeunes, titulaires d'un contrat de formation en alternance, est fixée dans les conditions ci-après.

Contrat de qualification

	16 et 17 ans	18 ans	19 et 20 ans	21 ans et plus
1er semestre	30 % du SMIC	50 % du SMIC	65 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 50 % du SMIC	65 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 65 % du SMIC
2ème semestre	35 % du SMIC	50 % du SMIC	70 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 50 % du SMIC	70 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 65 % du SMIC
3ème et 4ème semestres	45 % du SMIC	60 % du SMIC	75 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 60 % du SMIC	75 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé et au moins 75 % du SMIC

Contrat d'adaptation

Les jeunes perçoivent une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne sera pas inférieure à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle de la catégorie.

Contrat d'orientation

Les jeunes perçoivent la rémunération prévue par la législation .

*S/SECTION 4 - FORMATION EN ALTERNANCE : APPRENTISSAGE***Art. 815 - Objectif**

Le contrat d'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués d'enseignement technologique, figurant sur une liste établie par arrêté.

La voie de l'apprentissage constitue un des moyens pour permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. Le recours à l'apprentissage semble particulièrement adapté pour l'accès aux emplois de l'industrie pétrolière dans les différents secteurs d'activité des entreprises.

Art. 816 - Modalités

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis.

Art. 817 - Maîtres d'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Les entreprises devront valoriser les fonctions des maîtres d'apprentissage, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans les activités d'accueil, d'aide et d'information qui leur sont confiées. L'organisation de leur travail devra permettre l'exercice de leur mission, et ils bénéficieront d'une préparation appropriée si nécessaire. Le titre de maître d'apprentissage confirmé peut être décerné, dans les conditions prévues par la législation.

Art. 818 - Rémunération

La rémunération est celle prévue par la législation :

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		Salaire minimum en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable
	Apprenti de - 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et +
1 ère	25 %	41 %	53 %
2 ème	37 %	49 %	61 %
3 ème	53 %	65 %	78 %

SECTION C - FORMATIONS COMPLEMENTAIRES**Art. 819 - Différentes formations**

Le salarié peut bénéficier, à son initiative et selon certaines conditions, des dispositions concernant :

- le congé individuel de formation
- le bilan de compétences
- le capital temps de formation
- le congé enseignement

*S/SECTION I - DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (C.I.F.)***Art. 820 - Droit au congé individuel de formation**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Si, pour une même action de formation, plusieurs demandes individuelles se font jour dans l'établissement, l'Entreprise et le Comité d'Entreprise examineront la possibilité de l'intégrer dans le plan de l'entreprise.

Le bénéfice du congé demandé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime après avis du Comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas des Délégués du Personnel que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'Inspecteur du Travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Art. 821 - Objectifs

Les actions de formation peuvent avoir ou non un caractère professionnel ; dans le cas où elles ont un caractère professionnel, elles peuvent préparer ou non à des métiers s'inscrivant dans la branche professionnelle.

Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- se perfectionner professionnellement,
- changer d'activité ou de profession,

- s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale.
- réparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique.

Art. 822 - Conditions d'ancienneté requises

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au congé individuel de formation est fixée à vingt-quatre mois dans la branche professionnelle, consécutifs ou non, dont six mois dans l'entreprise.

Toutefois, cette condition n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'une rupture pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de cette rupture et celui de leur réemploi.

Art. 823 - Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant un certain temps, dit délai de franchise, prévu par le Code du Travail, qui est au minimum de six mois.

Art. 824 - Procédure

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de six mois ou à un stage à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme de formation qui en est responsable.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence consécutive de six mois ou plus, ou dans les quinze jours s'il s'agit de la participation à un stage continu de moins de six mois ou à un stage à temps partiel, l'entreprise fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande, compte tenu du pourcentage d'absences simultanées prévu par la législation. Toute décision de refus ou de report ne peut intervenir que dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Art. 825 - Contrôle

Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

La non-fréquentation, sans motif valable, du stage entraîne la suppression de l'autorisation d'absence à la date de l'interruption.

Art. 826 - Rémunération

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

Art. 827 - Durée

Le congé individuel de formation ne peut excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé. A l'expiration dudit congé, l'entreprise est tenue de réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par ailleurs au terme du congé, et si les conditions sont réunies, le salarié peut demander l'application des dispositions de l'article 806 .

*S/SECTION 2 - DU BILAN DE COMPETENCES***Art. 828 - Objectifs**

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Art. 829 - Conditions d'attribution et de réalisation

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

En particulier, le bénéficiaire d'un bilan de compétences au sens de l'article L 900-2 du Code du Travail est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

*S/SECTION 3 - DU CAPITAL TEMPS DE FORMATION***Art. 830 - Objectifs**

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

Art. 831 - Conditions d'attribution et de réalisation

Les actions de formation susceptibles d'être prises en compte au titre de Capital temps de formation ont une durée minimale de 80 heures consécutives ou non, sur une période maximale de deux années calendaires à compter du début de la formation.

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital temps de formation, et sauf dérogation de l'employeur, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en tant que salarié, dont 12 mois dans l'accomplissement d'un même contrat de travail.

Dès lors que des actions éligibles au capital temps de formation sont inscrites au plan annuel de formation de l'entreprise soumis pour avis au Comité d'Entreprise, les salariés correspondant au public auquel elles sont destinées peuvent demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

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

S/SECTION 4 - DU CONGE ENSEIGNEMENT

Art. 832 - Objectifs

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

Art. 833 - Conditions d'attribution et de réalisation

Un salarié ne peut obtenir un congé enseignement que s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le congé enseignement peut être à temps plein ou à temps partiel, pour une durée ne pouvant excéder huit heures par semaine ou 40 heures par mois. La durée du congé n'excède pas un an. Le renouvellement éventuel du congé doit faire l'objet d'une nouvelle demande à l'employeur.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé. A l'expiration dudit congé, l'entreprise est tenue de réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

S/SECTION 5 - DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Art. 834 - Généralités

Le personnel d'encadrement comprend :

- Les Ingénieurs et Cadres tels que définis dans l'annexe classification des emplois de la Convention Collective de l'Industrie du Pétrole (I - Emplois communs à tous les secteurs d'activité - 2 Ingénieurs et Cadres)
- Les Agents de Maîtrise, tels qu'ils sont définis dans l'annexe de la classification des emplois de la Convention Collective de l'Industrie du Pétrole (I - Emplois communs à tous les secteurs d'activité - 1 Agents de Maîtrise)
- Les Techniciens assurant, à l'intérieur d'un groupe, la répartition, la coordination et le contrôle technique des tâches, et dont le coefficient est au moins égal à 215.

Les responsabilités particulières du personnel d'encadrement, les aspects spécifiques des fonctions qu'il occupe et la nature des travaux qu'il conduit justifient des mesures particulières le concernant.

Il importe en effet que les compétences nouvelles qui leur sont demandées dans le domaine des sciences, des techniques et de la gestion puissent s'appuyer sur un développement corrélatif, par une formation appropriée, de leur capacité à comprendre et maîtriser les changements auxquels ils sont confrontés.

Art. 835 - Charge de travail

Lorsque le personnel d'encadrement bénéficie d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des Entreprises ou des Etablissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui sont nécessaires pour l'aménagement de leur charge de travail.

Art. 836 - Type de formation

Outre la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base, ainsi que l'élargissement de la formation générale, la formation et le perfectionnement du personnel d'encadrement devront permettre, en particulier :

- d'élargir sa compétence professionnelle,
- une adaptation plus rapide aux nouvelles technologies,
- de développer l'aptitude aux relations humaines par une formation polyvalente orientée sur la maîtrise des rapports humains et les relations de groupe,
- de mieux appréhender les problèmes de conditions de travail, sécurité, législation sociale,
- de jouer leur rôle en matière de formation notamment auprès des nouveaux embauchés,
- d'assumer pleinement les mutations géographiques dans le cadre de l'évolution de carrière ou en cas de réorganisation.

S/SECTION 6 -DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES POSTES EN 3x8 CONTINUS ET EN 2x8 CONTINUS

Art. 837 - Principes

La formation continue est un droit pour tous les salariés de l'industrie pétrolière quel que soit le régime de travail auquel ils se trouvent soumis.

Les impératifs de fonctionnement des installations en continu créant des contraintes particulières dans les conditions de travail rendent nécessaire l'adaptation des règles générales du congé-formation des salariés postés.

A l'occasion des informations et consultations de la préparation du plan de formation dans les établissements employant des salariés postés, les questions relatives à cette catégorie feront l'objet d'un examen spécifique.

Sauf accord particulier, ils seront considérés pour l'appréciation de leur droit dans la même situation que les salariés suivant l'horaire normal de l'établissement.

Art. 838 - Aménagement des postes de travail

Quand l'action de formation aura une durée au moins égale à cinq jours, des dispositions seront prises pour que les bénéficiaires disposent d'un temps de repos suffisant avant le début du stage et entre la fin du stage et la reprise du travail.

Dans ce cas, le principe d'un repos de 24 h avant et après le stage est acquis. Toutefois, compte tenu des particularités des cycles de quarts, d'autres formules pourront être retenues par accord entre les parties, sans que la période de repos ne puisse être inférieure à onze heures consécutives.

En aucun cas cet aménagement du régime de travail ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours de repos des intéressés.

Art.839 - Actions de formation courtes

Pour les actions de formation professionnelle courtes (égales ou inférieures à deux semaines), il est admis - à titre dérogatoire des dispositions de l'article 837 4e alinéa - que les bénéficiaires conserveront le même nombre de jours de repos qu'ils auraient acquis s'ils avaient travaillé en qualité de postés, sous déduction de ceux dont ils ont bénéficié au cours de leur période de formation.

Art. 840 - Actions de formation supérieures à deux semaines

Pour les actions de formation professionnelle de durée supérieure à deux semaines, le régime de droit commun des travailleurs "de jour" s'appliquera aux travailleurs postés.

Les règles relatives au repos hebdomadaire fixées par le Code du Travail seront strictement observées.

La reprise du travail s'effectuera, sauf impossibilité, dans la ligne de quart de l'intéressé.

Art. 841 - Stages séquentiels

Les congés-formation relatifs aux stages dits séquentiels (c'est à dire se déroulant selon des formes diverses ne nécessitant que des absences brèves du salarié) posent des problèmes particuliers qui ne peuvent faire l'objet de clauses de portée générale à l'échelon profession. Les difficultés qui pourront naître à ce sujet seront réglées au niveau de l'Etablissement, après avis du Comité d'Etablissement, dans le même esprit que pour le personnel de jour.

Art. 842 - Cours par correspondance

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

S/SECTION 7 - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SECURITE

Art. 843 - Objectifs

La formation à la sécurité revêt une importance particulière, dans les domaines suivants :

a - accueil des salariés

Les procédures d'accueil mises en œuvre dans les Etablissements doivent comporter :

- . une information sur la politique générale et les objectifs de la Société en matière de sécurité,
- . une information sur le CHSCT, le service sécurité, le service médical ...,
- . une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'Etablissement,
- . la remise des règles et des consignes générales en matière d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement concerné, ces règles et consignes étant mises à jour périodiquement,

. la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.

b - formation à la sécurité au poste de travail

La formation initiale au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le fonctionnement en sécurité des installations et équipements de manière à assurer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la protection de l'environnement.

Pour le personnel entrant en fonction, des formations adaptées aux postes de travail sont organisées. Elles doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes les plus sûrs en toutes circonstances (marches stables, marches dégradées, procédures d'urgence, arrêts).

Une attention particulière est portée à l'explication des modes opératoires lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des installations et des personnes et sur le fonctionnement des systèmes de sécurité et de secours.

Pour le personnel en poste, le maintien à niveau des connaissances est organisé périodiquement avec pour objectif l'adaptation du salarié à son poste de travail.

Des exercices pratiques, dont le CHSCT est informé, sont organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements ; ils concernent par exemple :

- . l'évacuation des lieux,
- . les manœuvres techniques sur les unités et installations,
- . les exercices incendie sur le site,
- . les exercices d'écoles à feu,
- . les exercices P.O.I.,
- . les exercices de secours aux blessés

c - sensibilisation des entreprises extérieures à la formation de leur personnel

d - formations spécifiques des Services Inspection, des Services Prévention-Intervention, des membres des CHSCT, ainsi que la formation en alternance des opérateurs.

SECTION D - DISPOSITIONS RELATIVES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL

S/SECTION 1 - COMITE D'ENTREPRISE

Art. 844 - Principes généraux

Le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement est obligatoirement consulté sur le plan formation, sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il doit délibérer sur les projets de l'entreprise, relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Pour remplir la mission qui lui est dévolue par les textes législatifs réglementaires et conventionnels, le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement examine successivement au cours d'au moins deux réunions :

- le bilan de la formation professionnelle de l'année écoulée avant la fin du premier semestre,
- les orientations générales de l'entreprise en matière de formation,
- le plan de formation.

Les documents sont communiqués trois semaines avant les réunions.

Lorsqu'ils existent, les Comités Centraux d'Entreprise pourront être informés et consultés sur les orientations et les réalisations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Art. 845 - Projets de l'entreprise

La délibération du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement doit notamment porter sur les points suivants :

- les différents types de formation, leurs objectifs, et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels,
- les actions de formation inscrites à l'initiative de l'entreprise pouvant donner lieu à utilisation par les salariés concernés du capital de temps de formation,
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu ou envisage de conclure, une convention,
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,
- les moyens d'information des salariés.

Art. 846 - Informations du Comité d'Entreprise

Le chef d'entreprise communique aux membres du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, aux Délégués Syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents suivants :

A - Bilan de la formation

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1 du Code du Travail ;
- les informations sur la formation figurant au bilan social ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital temps de formation ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 du Code du Travail sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise ;

B - Orientations

- une note présentant les orientations générales de l'Entreprise en matière de formation, notamment celles relatives au capital temps de formation ;

C - Plan de formation

- le plan de formation de l'Entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives :
 - aux organismes formateurs,
 - aux conditions d'organisations de ces actions,
 - aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
 - aux conditions financières de leur exécution,
 - aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques.

Art. 847 - Commission de la Formation

Il est créé une Commission de la Formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. En référence de l'article L.434-7 du Code du Travail, cette Commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Art. 848 - Formations concernant les jeunes

Pour les formations concernant des jeunes, prévues à la section B, et comportant un enseignement pratique dispensé sur les lieux de travail, le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou, à défaut, les Délégués du Personnel, sont consultés et les Délégués Syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette formation et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation ;
- le nombre de stagiaires et les types de contrats ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur formation ;
- la progression selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

Art. 849 - Concertation, coordination

Les Commissions de Formation des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des Entreprises ou des Etablissements.

Elles seront habilitées à mener toutes les actions nécessaires en coordination avec les services de formation des établissements pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Art. 850 - Moyens de la Commission Formation

Pour favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la Commission procède aux études nécessaires et joue en liaison avec les services de l'Entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'Entreprise sur la formation.

La documentation technique sur les stages, cours ou sessions, sera fournie à la Commission formation sur sa demande.

L'Entreprise prendra en charge l'information des salariés sur les actions de formation professionnelle à condition que lesdites formations présentent un intérêt pour le personnel de l'Entreprise et s'inscrivent dans le cadre du plan de formation.

Les membres des Commissions formation pourront demander à suivre des actions de formation spécifique dans la mesure où elles seront considérées comme nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les membres des Commissions formation disposeront avant les deux réunions prévues par l'accord interprofessionnel précité et la réunion spécifique sur le bilan formation du temps nécessaire pour tenir une réunion préparatoire.

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

S/SECTION 2 - DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 851 - Mission générale

Les Délégués du Personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations relatives à l'application du droit du travail, et en particulier à la formation professionnelle continue.

Art. 852 - Entreprises de moins de cinquante salariés ou sans comité d'entreprise

Dans les Entreprises de moins de cinquante salariés ou sans Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel sont investis des missions dévolues aux membres du Comité d'Entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent.

S/SECTION 3 - CHSCT

Art. 853 - Rôle du CHSCT

Le CHSCT veille à la mise en œuvre des programmes de formation à la sécurité.

Le CHSCT est informé de la formation dispensée aux nouveaux arrivants sur le site en matière de sécurité.

Le CHSCT est informé des exercices pratiques organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements.

Un bilan de la formation des services prévention-intervention, et des résultats des exercices sécurité de ces services, est présenté, dans le cadre du rapport annuel, au CHSCT.

La mission du CHSCT implique que ses membres reçoivent notamment une formation adaptée à l'industrie pétrolière. Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Un bilan sur la formation à la sécurité des membres du CHSCT est effectué annuellement. A cette occasion, des informations pourront être échangées sur les organismes susceptibles de dispenser des formations à la sécurité et leurs programmes.

A sa demande, le CHSCT recevra une information sur les organismes de formation accrédités et les programmes de formation destinés au personnel des entreprises extérieures.

S/SECTION 4 - CENTRES DE FORMATION

Art - 854 - Rôle des représentants du personnel

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

SECTION E - DISPOSITIONS RELATIVES A LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Art. 855 - Attributions formation professionnelle

La Commission a pour mission de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Elle consacre chaque année une partie de ses réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Art. 856 - Congés individuels

La Commission recevra une information sur le bilan des congés individuels de formation dans les entreprises de la profession, en particulier, sur le nombre de demandes présentées et la suite donnée.

Cette information qualitative et quantitative devra lui permettre, notamment, d'apprécier la prise en compte des demandes des salariés de la profession par les organismes paritaires interprofessionnels régionaux et la qualité de l'enseignement dispensé par les stages de formation concernés.

Art. 857 - Capital temps de formation

Conformément à l'accord sur le capital temps de formation, la Commission procédera à un bilan de l'application de cet accord ; elle proposera, en tant que de besoin, de le compléter et de l'actualiser.

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

Chaque année, la Commission reçoit de l'Organisme Paritaire Agréé (OPCA) "C2P" un rapport présentant un bilan des financements effectués et de leur exécution ainsi que les éléments concernant les résultats aux examens, le placement des apprentis et leur suivi dans la branche.

Au vu de ce bilan et des informations qui lui sont communiquées par ailleurs, notamment par la délégation patronale, la Commission émet un avis concernant les orientations relatives au développement de l'apprentissage définies par l'accord de branche du 24 avril 1996, et l'évolution souhaitable des effectifs d'apprentis.

Elle modifie la liste des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) susceptibles de bénéficier des subventions versées par C2P sur les fonds émanant d'entreprises de la branche.

Art. 859 - Formation des jeunes

La Commission est chargée :

- de définir les orientations dans lesquelles s'exercent les missions de l'OPCA "C2P" ;
- de définir les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes de 21 ans au plus, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V ou de l'enseignement général de niveau IV ainsi que, lorsqu'ils présentent de réelles difficultés d'insertion, à des jeunes de moins de 26 ans, titulaires ou non d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- d'établir la liste des organismes qui réalisent les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active et approfondie des contrats d'orientation ;
- de déterminer la liste des diplômes de l'enseignement technologique tels que définis par la législation sur l'enseignement technologique pouvant être préparés dans le cadre de contrats de qualification ;
- de définir les qualifications professionnelles non reconnues par un diplôme, conformément à l'alinéa ci-dessus, ou par un titre homologué, susceptibles d'être acquises par la voie des contrats de qualification et de fixer les conditions d'évaluation de ces qualifications ;
- d'établir la liste des qualifications qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre de contrats de qualification.
- d'examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- de faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance

Chaque année, la Commission est informée des montants collectés et des prises en charges effectuées par l'OPCA "C2P" au titre de l'apprentissage, des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation et du développement de la formation continue.

Elle est régulièrement informée des évolutions techniques, économiques, organisationnelles ou environnementales ayant des incidences sur les besoins de qualifications et fait connaître ses orientations.

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

La Commission peut définir une qualification professionnelle acquise par une action de formation d'une durée supérieure à 300 heures, dont une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, sera réalisée avec le consentement du salarié hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération, dans les conditions fixées par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000

Textes recodifiés



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
1 -PARTICIPATION DES SALARIES A LA SECURITE	5
1-1 FORMATION A LA SECURITE.....	5
<i>1-1-1 Formation des salariés à la sécurité.....</i>	<i>5</i>
1-1-1-1 Enseignement de la sécurité aux salariés des établissements pétroliers.....	5
1-1-1-2 Accueil des salariés	5
1-1-1-3 Formation à la sécurité au poste de travail.....	6
<i>1-1-2 Formation du personnel des entreprises extérieures à la sécurité.....</i>	<i>6</i>
1-1-3 <i>Formations spécifiques.....</i>	<i>7</i>
1-1-3-1 Service Inspection.....	7
1-1-3-2 Services prévention- intervention	7
1-1-3-3 Formation en alternance des opérateurs.....	7
1-2 EFFECTIFS ET SECURITE	7
1-2-2 <i>Conditions de travail, hygiène et sécurité.....</i>	<i>8</i>
1-2-3 <i>Plans d'urgence et moyens d'intervention.....</i>	<i>9</i>
2 - PROCEDURES DE SECURITE.....	10
2-1 SYSTEMES DE GESTION DE LA SECURITE	10
2-2 SERVICE INSPECTION	10
2-3 PROCEDURES SPECIFIQUES	11
3 - CHSCT ET SECURITE	11
3-1 FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT A LA SECURITE	12
3-2 INFORMATION DES MEMBRES DU CHSCT SUR LA SECURITE	12
3-3 CONSULTATION DES MEMBRES DES CHSCT SUR LA SECURITE	13

3-4	FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CHSCT	13
4 -	ENTREPRISES EXTERIEURES ET SECURITE.....	13
4-1	AGREMENT DES ENTREPRISES EXTERIEURES	14
4-2	SUIVI DES INDICATEURS DE SECURITE DES ENTREPRISES EXTERIEURES	14
4-3	MISE EN ŒUVRE DU DECRET DU 20 FEVRIER 1992 FIXANT LES PRESCRIPTIONS PARTICULIERES D'HYGIENE ET DE SECURITE APPLICABLES AUX TRAVAUX EFFECTUES DANS UN ETABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTERIEURE	15
4-4	INFORMATION DES CHSCT	15

PREAMBULE

L'industrie pétrolière construit et exploite un ensemble d'équipements qui mettent en œuvre des matières généralement inflammables ou génératrices d'atmosphères explosives. La sécurité et le souci d'éviter les accidents ont donc été dès l'origine une des préoccupations premières de cette industrie.

Celle-ci est par ailleurs convaincue que l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité constitue un élément décisif du progrès social et de la qualité de vie des hommes et des femmes au travail.

Le présent accord qui témoigne de cette conviction s'inscrit dans le prolongement des travaux réalisés depuis 1993 au sein du groupe de réflexion sur la sécurité créé à l'initiative du Gouvernement et du groupe de travail paritaire mis en place dans la profession.

Afin de favoriser la participation des salariés à la sécurité, l'UFIP et les Organisations Syndicales signataires mettent en place des dispositifs visant à améliorer la formation à la sécurité de l'ensemble des salariés, y compris ceux des entreprises extérieures travaillant sur les sites de l'industrie pétrolière.

Les parties signataires, en soulignant l'importance des procédures de sécurité, en font un élément essentiel de la politique sécurité de la profession.

Le CHSCT est une instance privilégiée d'échange et de participation des salariés à la sécurité ; il joue au niveau de l'établissement un rôle majeur dans la recherche des meilleures conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Les aspects spécifiques, liés aux travaux effectués dans un établissement par les entreprises extérieures, sont également pris en compte par la branche professionnelle et notamment la sélection des intervenants, la formation de leur personnel et le suivi des indicateurs de sécurité contribuant ainsi au développement de mesures de sécurité actives dans les sites industriels.

Privilégiant une démarche de concertation et d'évolution négociée, les parties signataires décident d'assurer un suivi de la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord afin de contribuer à l'amélioration de la sécurité au bénéfice des salariés et des entreprises de la profession.

Les parties signataires marquent leur volonté que le présent accord, qui ne se substitue pas aux textes légaux ou réglementaires, produise ses pleins effets au niveau des entreprises ou établissements relevant de l'industrie pétrolière.

1 -PARTICIPATION DES SALARIES A LA SECURITE

1-1 Formation à la sécurité

L'UFIP et les organisations syndicales signataires du présent accord de branche, dénommées ci-après les "deux parties", réaffirment :

- . l'intérêt d'une formation à la sécurité dans l'enseignement général,
- . l'importance d'une formation générale à la sécurité dans les différentes filières de l'enseignement technique et scientifique,
- . la nécessité d'une formation spécifique à la sécurité et à la prévention des risques dans l'enseignement professionnel et dans la formation professionnelle continue,

et conviennent d'intervenir auprès de l'Education Nationale pour qu'elle soutienne ces positions.

La formation à la sécurité concerne les salariés des établissements pétroliers et le personnel des entreprises extérieures amené à travailler sur les sites.

1-1-1 Formation des salariés à la sécurité

1-1-1-1 Enseignement de la sécurité aux salariés des établissements pétroliers

Les deux parties considèrent que l'Ecole Nationale Supérieure du Pétrole et des Moteurs (ENSPM) et l'Ecole Nationale Supérieure du Pétrole et des Moteurs - Formation Industrie (ENSPM-Formation Industrie), le Groupe d'Etude de Sécurité des Industries Pétrolières (GESIP), ont un rôle particulier dans la formation du personnel de l'Industrie Pétrolière.

Elles demanderont notamment à l'ENSPM-Formation Industrie de poursuivre son action de formation dans le domaine de la sécurité et spécialement dans le cadre de :

- . stages de formation continue qui, à partir de la connaissance des risques inhérents aux produits et aux matériels utilisés, ont pour but d'apporter aux stagiaires, quelles que soient les fonctions tenues ou les services de l'établissement, un perfectionnement dans les attitudes à adopter pour assurer une meilleure sécurité des opérations qui leur incombent,
- . stages de formation en alternance qui aboutissent au brevet d'opérateur et dont l'objectif essentiel est de permettre à l'opérateur débutant de s'adapter et de s'intégrer rapidement et efficacement à son poste avec le souci constant de la sécurité,
- . cycles de formation d'ingénieurs par la voie de la formation initiale ou de la formation continue (Nouvelles Filières d'Ingénieurs).

1-1-1-2 Accueil des salariés

Les deux parties rappellent que la sécurité est partie intégrante de l'accueil des salariés de l'établissement.

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

- . les nouveaux embauchés (C.D.D. et C.D.I.) et les stagiaires,
- . les salariés venant d'un autre site,
- . les personnels des entreprises de travail temporaire (E.T.T.),

et comporter :

- . une information sur la politique générale et les objectifs de la société en matière de sécurité,
- . une information sur le CHSCT, le service sécurité, le service médical ...,

- . une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement,
- . la remise des règles et des consignes générales en matière d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement concerné, ces règles et consignes étant mises à jour périodiquement,
- . la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.

1-1-1-3 Formation à la sécurité au poste de travail

La formation initiale au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le fonctionnement en sécurité des installations et équipements de manière à assurer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la protection de l'environnement.

Pour le personnel entrant en fonction, des formations adaptées aux postes de travail sont organisées. Elles doivent permettre aux salariés d'acquiescer les comportements et les gestes les plus sûrs en toutes circonstances (marches stables, marches dégradées, procédures d'urgence, arrêts).

Une attention particulière est portée à l'explication des modes opératoires lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des installations et des personnes et sur le fonctionnement des systèmes de sécurité et de secours.

Pour le personnel en poste, le maintien à niveau des connaissances est organisé périodiquement avec pour objectif l'adaptation du salarié à son poste de travail.

Des exercices pratiques, dont le CHSCT est informé, sont organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements ; ils concernent par exemple :

- . l'évacuation des lieux,
- . les manœuvres techniques sur les unités et installations,
- . les exercices incendie sur le site,
- . les exercices d'écoles à feu,
- . les exercices P.O.I.,
- . les exercices de secours aux blessés,
-

1-1-2 Formation du personnel des entreprises extérieures à la sécurité

Tout personnel d'entreprises extérieures amené à intervenir sur les sites industriels, doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation à la sécurité dont le niveau doit être adapté aux responsabilités assumées par ce personnel.

Au-delà des risques spécifiques liés à leur propre métier et activités, cette formation doit porter en tant que de besoin sur :

- . les risques généraux liés à l'interférence des activités de l'entreprise pétrolière et des entreprises extérieures,
- . les moyens de prévention à mettre en œuvre :
 - les procédures et consignes de sécurité,
 - les protections individuelles et collectives,
 - la qualité des travaux et leur préparation, facteurs de sécurité,
 - la définition des responsabilités,
 - une sensibilisation aux risques liés aux produits, aux procédés et aux équipements.

Les entreprises utilisatrices établiront, dans un cadre régional et si possible national, une liste des organismes accrédités pour dispenser ces formations.

A l'issue de celles-ci, chaque personne recevra individuellement une attestation de l'organisme de formation.

Par ailleurs, des formations spécifiques font l'objet d'habilitations délivrées préalablement à l'intervention par les responsables d'entreprises extérieures. Dans certains cas, elles peuvent donner lieu à certification.

Le chef d'établissement se réserve le droit de contrôler la validité de ces habilitations lors d'audits sécurité.

1-1-3 Formations spécifiques

1-1-3-1 Service Inspection

- Les personnels des services Inspection sont qualifiés sur la base de formations initiales et complémentaires adaptées et/ou de leur expérience professionnelle. Les administrations compétentes en sont informées en vue de la reconnaissance de ces services,
- des listes des formations suivies doivent être tenues à jour en permanence.

1-1-3-2 Services prévention- intervention

Une formation adaptée doit être dispensée au personnel en charge de la prévention de l'établissement et de l'intervention incendie.

Les personnels d'encadrement de l'entreprise reçoivent une formation leur permettant d'assurer pleinement leurs responsabilités notamment lors de la mise en œuvre du Plan d'opération interne (P.O.I.).

Le G.E.S.I.P. est partie prenante dans cette formation dans la mesure où il organise des stages adaptés aux risques de l'établissement et aux fonctions occupées comprenant notamment des exercices sur feux réels et sur des installations en vraie grandeur.

Des exercices appropriés permettant de concrétiser les formations reçues sont périodiquement organisés dans les établissements, annuellement avec la participation souhaitable des services publics, tous les deux ans sur feux réels.

Un bilan de la formation et des résultats des exercices sécurité est présenté, dans le cadre du rapport annuel, au CHSCT.

1-1-3-3 Formation en alternance des opérateurs

Des stages spécifiques peuvent être dispensés à des opérateurs débutants en vue d'obtenir le brevet d'opérateur ; l'objectif essentiel est de leur permettre de se former à leur poste de travail avec le souci constant de la sécurité.

1-2 Effectifs et sécurité

Au cours des vingt dernières années, le développement des technologies, notamment de celles applicables à la conduite, à la surveillance et au contrôle des équipements et des opérations, a entraîné

une modification profonde des organisations, des compétences requises et une évolution des métiers en même temps qu'une amélioration de la fiabilité des équipements et des opérations.

Les deux parties :

- . affirment que la sécurité au sein d'un établissement pétrolier requiert des effectifs qualifiés, suffisants et adaptés aux différentes conditions de travail : marches stables, marches dégradées, procédures d'urgence, arrêts,
- . considèrent que la conception des installations et la fiabilité des opérations et des matériels sont déterminantes en matière de sécurité, mais que les automatismes, les sécurités, les instruments de mesure et de détection ne peuvent pas remplacer toute intervention humaine,
- . rappellent que le comportement sécurité des salariés est également déterminant et soulignent l'importance de formations adaptées aux établissements et dispensées à cet effet,
- . considèrent que certaines tâches ne peuvent être effectuées par une personne seule sans que des précautions appropriées ne soient prises,
- . considèrent que, au-delà de tout ce qui est mis en œuvre pour la prévention des accidents et des sinistres, il est important de disposer de plans d'urgence (avec les moyens associés) préparés avec le concours de tous les acteurs concernés et insistent par ailleurs sur la nécessaire organisation des moyens d'intervention et leur adaptation au site. Ces plans d'urgence font l'objet d'exercices périodiques avec la participation des personnes concernées.

1-2-1 Conception, construction, aménagement et exploitation des installations

Les deux parties :

- . conviennent de favoriser l'information et l'implication du personnel concerné par la conception, la construction et l'exploitation des nouveaux équipements,
- . rappellent l'intérêt de l'information apportée aux membres du CHSCT sur les conséquences de l'introduction de nouvelles technologies dans l'établissement, notamment lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail,
- . réaffirment l'importance qu'elles attachent à l'ergonomie,
- . soulignent l'importance de la transmission du savoir faire et de l'expérience.

1-2-2 Conditions de travail, hygiène et sécurité

Les dimensions hygiène et sécurité, intégrées dans la conception et dans l'aménagement des installations et des postes de travail, sont complétées par des procédures d'exploitation comportant notamment les dispositions utiles en matière d'organisation du travail.

A ce titre, les deux parties :

- réaffirment l'importance, sur le plan de la sécurité, de conditions de travail adaptées,
- rappellent que le chef d'établissement, pour favoriser la mise en œuvre de ces conditions de travail :
- . veille à ce que la charge et les conditions de travail n'affectent pas la santé et la sécurité des salariés et permettent un juste équilibre entre leur épanouissement et l'exercice de leurs responsabilités professionnelles,

- . met en œuvre des programmes d'analyse et d'évaluation des conditions d'exposition des salariés à des agents extérieurs (agents chimiques, bruits ...),
 - . tient compte des enseignements de l'ergonomie en matière d'aménagement du poste de travail et s'efforce de mettre en œuvre des mesures permettant une meilleure adaptation de la machine à l'homme,
 - . s'assure que l'organisation du travail permette aux personnels d'utiliser pleinement le temps de formation et de repos dont ils bénéficient,
 - . consulte le CHSCT et le médecin du travail et requiert leur avis.
- conviennent qu'une attention particulière sera portée à l'aménagement de la communication à tous les niveaux en tant que facteur de sécurité, d'hygiène et de santé.

1-2-3 Plans d'urgence et moyens d'intervention

La sécurité dans les installations pétrolières repose non seulement sur la surveillance des équipements exercée grâce à des procédures et des systèmes appropriés, mais aussi sur des personnels compétents à tous les niveaux et sur des moyens d'intervention opérationnels.

Dans ce cadre, le chef d'établissement :

- . s'assure d'avoir à sa disposition des personnels ayant la connaissance du terrain, formés et entraînés à intervenir rapidement en cas de nécessité et aptes à effectuer des missions d'intervention d'une part et de mise en sécurité des installations d'autre part,
- . fait en sorte que l'organisation permette d'assurer le déclenchement immédiat des secours et dispose d'un matériel adapté, ainsi que d'une capacité permanente d'intervention, avec des effectifs appropriés, nécessaires et suffisants,
- . organise périodiquement des exercices permettant de vérifier l'adaptation de l'organisation et des moyens mis en œuvre lors des interventions,
- . veille à ce que les moyens d'intervention soient décrits, recensés et leur engagement planifié dans le cadre du Plan d'opération interne (POI) qu'il prépare en étroite collaboration avec les responsables des services publics concernés : Préfecture, Service départemental d'incendie et de secours ..., qu'il présente pour avis au CHSCT et à l'administration,
- . fournit à l'administration toutes les informations nécessaires à l'élaboration du Plan particulier d'intervention (PPI). Il reste en relation étroite avec l'administration et participe aux exercices d'entraînement associés et à l'information du personnel et du public,
- . est attentif à ce que tous les intervenants, qu'ils soient de l'établissement, des secours publics ou planifiés dans les plans d'urgence, utilisent un langage commun et puissent ainsi agir ensemble de façon efficace.

L'UFIP et les organisations syndicales signataires rappellent que les effectifs d'intervention des secours extérieurs doivent être formés aux risques propres à notre industrie et qu'ils ne peuvent intervenir qu'à la demande du chef d'établissement ou de son délégué.

2 - PROCEDURES DE SECURITE

Les deux parties :

- . rappellent que, dès l'origine, la sécurité dans l'industrie pétrolière a reposé notamment sur l'existence de procédures de sécurité, sur leur bonne application ainsi que sur les moyens donnés pour leur mise en œuvre,
- . considèrent que les politiques de gestion de la sécurité mises en œuvre dans les raffineries impliquent des organisations et des procédures relatives à la sécurité et à l'inspection adaptées à chaque établissement,
- . précisent que ces politiques, de portée générale dans l'industrie pétrolière, doivent trouver leur expression dans des documents professionnels et dans des documents d'établissement tenant compte des obligations légales et des retours d'expérience,
- . soulignent l'intérêt, dans le cadre d'une politique globale de sécurité, d'une réflexion permanente sur l'adaptation des procédures aux innovations et aux progrès des connaissances et techniques,
- . marquent l'importance qu'ils attachent à la bonne application de la réglementation, des guides et des procédures établies.

2-1 Systèmes de gestion de la sécurité

- Des systèmes de gestion de la sécurité sont mis en œuvre en fonction des établissements. Ils font partie de la "culture sécurité" de l'industrie pétrolière et sont le fruit d'une longue expérience acquise dans le domaine de la sécurité et tout particulièrement dans celui de la prévention.
- Sur la base de la politique générale de l'entreprise en matière de sécurité, des moyens suffisants sont mis en place pour répertorier les domaines à couvrir, procéder aux évaluations nécessaires à l'aide d'analyses et de suivi des accidents/incidents, de retours d'expérience et d'audits internes. L'ensemble permet de procéder, si nécessaire, à des actions correctives.

S'agissant des dysfonctionnements, l'avis des personnels directement concernés est sollicité tant pour l'analyse que pour les mesures correctives à prendre.

- Les dispositions générales relatives au système de gestion de la sécurité font l'objet de guides professionnels.

Dans ce cadre, les deux parties :

- . rappellent l'importance qu'elles attachent à une analyse approfondie des sujets à couvrir, à l'identification des points à améliorer et à leur traitement,
- . réaffirment le rôle important des CHSCT dans l'analyse des situations dangereuses, accidents ou incidents ayant révélé un risque grave survenus dans les sites industriels.

A ce titre, le chef d'établissement :

- . veille à ce que les organisations mises en place soient adaptées et que les moyens nécessaires et suffisants soient mis en œuvre,
- . s'attache tout particulièrement au suivi des actions correctives retenues avec les moyens appropriés.

2-2 Service Inspection

Dans les usines à feu continu,

- les installations comportent un nombre important d'appareils à pression de gaz et de vapeur soumis à la réglementation, ainsi que des équipements objet d'une spécification interne de surveillance,

- la surveillance de ces appareils et équipements est confiée à un service Inspection interne dont l'organisation et le dimensionnement sont de la responsabilité du chef d'établissement,
- les dispositions relatives au rôle d'un service Inspection, à son organisation et à ses moyens sont déterminantes en matière de prévention ; elles ont fait l'objet du guide pour la reconnaissance d'un service Inspection, établi au niveau de la profession et reconnu par l'administration.

A ce titre, les deux parties :

- . rappellent que le chef d'établissement doit conserver la maîtrise de l'ensemble des interventions liées à l'inspection et aux contrôles,
- . réaffirment toute l'importance qu'elles accordent aux missions et activités du service Inspection,
- . soulignent que le service Inspection doit disposer des moyens humains et économiques nécessaires pour l'accomplissement de ses missions et activités,
- . conviennent qu'une information générale sur les activités du service Inspection de l'établissement soit donnée chaque année au CHSCT.

2-3 Procédures spécifiques

- La sécurité repose, entre autres, sur l'établissement et l'application de procédures strictes relatives aux phases particulières d'exploitation, notamment celles d'arrêt et de démarrage, à certaines consignes et à des contrôles spécifiques. Ces différents points font l'objet de documents propres à chaque établissement (tableaux de jointage, principes d'isolement des capacités ...). Dans certains cas, des guides professionnels fournissent des lignes directrices, par exemple :
 - . établissement d'un plan d'inspection,
 - . plan de contrôle des canalisations.

Dans ce cadre, les deux parties :

- . réaffirment la nécessité d'impliquer les équipes concernées à l'élaboration des procédures spécifiques,
- . soulignent l'importance qu'elles attachent à la qualité de la communication entre les différents acteurs concernés pour une bonne compréhension, par l'ensemble des intervenants, des actions à mener en application de ces procédures,
- . considèrent qu'une attention particulière doit être portée à la façon dont les responsables sont désignés par le chef d'établissement, délivrent les permis, vérifient et réceptionnent les travaux dans des conditions respectant la sécurité des personnes et des installations.

3 - CHSCT ET SECURITE

Le CHSCT est une instance qui veille à l'application de la politique de prévention et de sécurité dans l'établissement. A ce titre, il aide à renforcer la participation des salariés à la sécurité. Il constitue un lieu d'information, d'échanges et de propositions entre les représentants des salariés et le chef d'établissement.

3-1 Formation des membres du CHSCT à la sécurité

La mission du CHSCT implique que ses membres reçoivent notamment une formation adaptée à l'industrie pétrolière et disposent des informations qui sont nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Elle tend à les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme conçu dans le cadre d'une approche globale de la prévention, qui tient compte des caractéristiques de l'industrie pétrolière et des spécificités des établissements.

Aussi, les deux parties :

- . soulignent leur attachement à une formation de qualité adaptée aux risques professionnels de l'industrie pétrolière ; elle doit notamment avoir un contenu théorique et pratique. Le contenu théorique doit comporter des notions de base générales sur la sécurité et des développements sur les risques dans les établissements, particulièrement les établissements industriels, et être accompagné d'explications techniques claires et précises. Le contenu pratique de la formation doit avoir pour objectif de familiariser les membres du CHSCT avec les actions de prévention, les opérations d'intervention et leur contexte,
- . s'attachent à ce que tous les organismes compétents susceptibles de dispenser de telles formations soient agréés au niveau régional ou national par les autorités compétentes,
- . rappellent leur souci que cette formation prenne place dans les moments les plus adaptés aux impératifs d'exploitation - dont le respect est une garantie de sécurité - et aux besoins de formation.

Les parties signataires soulignent que le contenu du programme délivré par l'organisme est déterminant pour la réussite des objectifs de cette formation.

Cette formation dont la durée est fixée par la réglementation en vigueur est dispensée dans un organisme agréé du choix du bénéficiaire.

Toutefois, dans les établissements industriels, le droit à la formation est de cinq jours tous les quatre ans.

En outre, dans ces établissements, une formation complémentaire spécifique en matière de sécurité, d'une durée de deux jours, sera organisée par le chef d'établissement dans un organisme de son choix.

Les frais de formation seront à la charge de l'entreprise.

3-2 Information des membres du CHSCT sur la sécurité

Les deux parties conviennent des dispositions suivantes :

- . le CHSCT est informé de la formation dispensée aux nouveaux arrivants sur le site en matière de sécurité,
- . un bilan sur la formation à la sécurité des membres du CHSCT est effectué annuellement. A cette occasion, des informations pourront être échangées sur les organismes susceptibles de dispenser des formations à la sécurité et leurs programmes,
- . le chef d'établissement présente chaque année les objectifs en matière d'hygiène et de sécurité et le plan d'action qui les accompagne,

- . la mise à disposition du CHSCT de guides professionnels dont le contenu peut concerner tout ou partie des aspects de sécurité est encouragée,
- . une information sur la politique mise en œuvre par le service Inspection pour s'assurer du bon état des équipements sera donnée au CHSCT,
- . les enseignements et retours d'expériences tirés des accidents sont portés à la connaissance du CHSCT. Le chef d'établissement organise, à la demande du CHSCT, l'accès aux procédures, à l'analyse des dysfonctionnements et aux actions correctives,
- . en cas d'accident grave ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave, le chef d'établissement fera participer un membre élu du CHSCT à l'enquête diligentée par ses soins.

Elles soulignent l'intérêt des échanges entre le médecin du travail et les membres du CHSCT.

3-3 Consultation des membres des CHSCT sur la sécurité

Les membres du CHSCT sont, notamment, consultés dans les domaines suivants :

- . les consignes d'hygiène et de sécurité,
- . l'élaboration du Plan d'opération interne de l'établissement,
- . le plan d'adaptation devant accompagner la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides,
- . les documents établis à l'intention des autorités publiques dans le cadre des dossiers de demandes d'autorisation relatives aux installations classées,
- . les dispositions concernant la sécurité dans les procédures d'accueil.

Les avis sont recueillis à l'issue du débat intervenant au sein du CHSCT.

3-4 Fonctionnement et moyens du CHSCT

Afin que le CHSCT accomplisse sa mission dans de bonnes conditions matérielles, le chef d'établissement veille à ce que :

- . des disponibilités soient accordées, selon des dispositions adaptées à chaque établissement, en matière de secrétariat (rédaction du procès-verbal), de tenue des réunions et d'espaces de rangement,
- . les membres du CHSCT bénéficient de moyens de communication tels que téléphone, télécopies, photocopies,
- . les membres du CHSCT aient accès à la documentation en matière d'hygiène et de sécurité dont ils ont besoin, en accord avec le président du CHSCT.

Dans les usines à feu continu, un local sera mis à la disposition du CHSCT et son secrétaire disposera, en plus du temps alloué par la législation actuellement en vigueur aux membres du CHSCT, d'un crédit supplémentaire de 5 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

4 - ENTREPRISES EXTERIEURES ET SECURITE

Les deux parties :

- . constatent que la sécurité, au sein d'un établissement pétrolier, ne peut être assurée que si la totalité des personnes qui s'y trouvent sont parfaitement conscientes des risques susceptibles d'être encourus,

- . considèrent que les travaux exécutés au sein d'un établissement pétrolier par des personnes appartenant à des entreprises extérieures génèrent une situation spécifique quant à la sécurité de ces personnes, des salariés de l'établissement et pour l'établissement proprement dit,
- . s'attachent, au-delà de la réglementation, à ce que des exigences complémentaires soient définies à l'égard des entreprises extérieures et des dispositions qu'elles appliquent à leurs éventuels sous-traitants afin que les résultats sécurité des interventions dans les établissements soient portés, en commun avec les entreprises utilisatrices, au meilleur niveau possible,
- . rappellent que le recours aux entreprises extérieures doit concerner des tâches et activités clairement identifiées avec le souci de conserver la maîtrise de la sécurité.

4-1 Agrément des entreprises extérieures

Il est rappelé qu'au sens de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 :

- la sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage,
- le sous-traitant est considéré comme entrepreneur principal à l'égard de ses propres sous-traitants,
- l'entrepreneur qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous-traitant par le maître de l'ouvrage.

Dans cet esprit, et en y intégrant la dimension sécurité, le chef d'établissement veillera à ce que :

- les entreprises extérieures auxquelles il est envisagé de faire appel soient à même d'intervenir dans des conditions de sécurité similaires à celles qui prévalent dans l'entreprise utilisatrice en faisant respecter l'ensemble des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux salariés de l'établissement,
- les entreprises extérieures maîtrisent leur éventuel recours à la sous-traitance,
- l'ensemble des interventions effectuées par les entreprises extérieures et leurs sous-traitants sur le site et sous leur responsabilité obéissent aux mêmes exigences de sécurité que les interventions réalisées par l'entreprise utilisatrice.

Lorsque la nature des travaux envisagés le justifie, le chef d'établissement fait appel à des entreprises extérieures qu'il a agréées préalablement à l'exécution des travaux.

A cet effet, les entreprises utilisatrices établiront, dans le cadre professionnel, une liste de critères auxquels doivent répondre ces entreprises extérieures sous la forme d'un plan sécurité dont la mise en œuvre sera vérifiée avant l'attribution de l'agrément.

Ces dernières dispositions ne font pas obstacle à l'intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice d'entreprises implantées dans les autres pays, notamment de l'Union européenne, dans le respect de la réglementation en vigueur.

4-2 Suivi des indicateurs de sécurité des entreprises extérieures

Les entreprises utilisatrices devront demander aux entreprises extérieures agréées de leur fournir périodiquement un suivi de leur plan sécurité et de leur communiquer les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail et, pour les heures travaillées sur le site, une estimation de leur nombre global et le nombre d'accidents.

Les entreprises utilisatrices pourront, à des fins de sécurité, demander aux entreprises extérieures de tenir à leur disposition la liste nominative du personnel susceptible d'intervenir sur le site.

Le chef d'établissement sera tenu informé, dans les meilleurs délais, de tout incident ayant pu entraîner des conséquences graves ou de tout accident survenu sur le site au personnel des entreprises extérieures dans le cadre de l'exécution du contrat ; il tiendra informé à son tour son CHSCT.

4-3 Mise en œuvre du décret du 20 février 1992 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

Les deux parties rappellent l'importance qu'elles attachent à sa bonne application, notamment :

- . aux responsabilités respectives du chef de l'entreprise utilisatrice en matière de coordination générale des mesures de prévention et du chef de l'entreprise extérieure pour les mesures de prévention lui incombant,
- . à l'inspection du site et à l'analyse préalable des risques ainsi qu'au plan de prévention élaboré en commun et tenu à la disposition des différents médecins du travail concernés,
- . à la communication aux chefs d'entreprises extérieures par le chef de l'entreprise utilisatrice de ses propres consignes de sécurité applicables à l'opération concernant leurs salariés pour qu'ils en soient informés,
- . aux mesures de prévention prises pour l'exécution des opérations et leur contrôle,
- . au rôle des CHSCT dans le cadre de l'article R 237-22.

Par ailleurs, les entreprises utilisatrices procéderont sur le site à des vérifications et des contrôles afin d'évaluer les indicateurs sécurité des entreprises extérieures et d'apprécier les niveaux et volumes de leur sous-traitance éventuelle. Le chef de l'entreprise utilisatrice mettra en œuvre les moyens nécessaires pour réaliser ces vérifications et contrôles. L'ensemble de ces éléments permettra une analyse commune dans le but d'améliorer la prévention.

4-4 Information des CHSCT

A sa demande, le CHSCT recevra une information sur :

- . les organismes de formation accrédités,
- . les programmes de formation destinés au personnel des entreprises extérieures,
- . la liste des entreprises extérieures agréées,
- . les statistiques des accidents avec arrêts survenus au personnel des entreprises extérieures agréées sur le site, issues des déclarations fournies par ces entreprises.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

OUVRIERS - EMPLOYES
TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE
INGENIEURS ET CADRES

*

* *

5 mars 1993



DISPOSITIONS GENERALES

Les emplois faisant l'objet de ce document sont classés en sept secteurs d'activité :

- . Administration-Gestion**
- . Commercial**
- . Informatique**
- . Fabrication**
- . Technique**
- . Exploitation**
- . Essais-Contrôle-Recherche (E.C.R.).**

Un secteur d'activité peut être subdivisé en "filières" regroupant chacune un ensemble d'emplois.

Par ailleurs, certains emplois, répondant à une même définition et pouvant exister dans tous les secteurs d'activité, sont répertoriés sous une rubrique : "emplois communs".

Les dénominations d'emplois correspondent à des fonctions déterminées et s'appliquent lorsque ces fonctions sont effectivement remplies.

La référence aux catégories professionnelles - Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres - ne signifie nullement qu'il existe des frontières rigides entre elles ; toutes facilités doivent être données à chacun pour passer d'une catégorie à l'autre.

TABLE DES MATIERES

	Pages
I- EMPLOIS PAR SECTEURS D'ACTIVITE ET FILIERES	
A/ ADMINISTRATION GESTION	4
1/ ADMINISTRATION GENERALE	
2/ COMPTABILITE	
B/ COMMERCIAL	7
C/ INFORMATIQUE	8
1/ EXPLOITATION, SYSTEME ET RESEAUX	
2/ ANALYSE PROGRAMMATION	
3/ ASSISTANCE MICRO-INFORMATIQUE	
D/ FABRICATION	11
1/ FABRICATION RAFFINAGE	
2/ ENERGIE/UTILITES	
3/ POMPERIES ET MELANGES DE RAFFINERIE	
E/ TECHNIQUE	18
1/ MECANIQUE, METALLURGIE, ELECTRICITE-INSTRUMENTATION-AUTOMATISME (E.I.A.)	
2/ BUREAUX D'ETUDES	
3/ AUTRES EMPLOIS DU TECHNIQUE	
F/ EXPLOITATION	23
1/ DEPOTS	
2/ GAZ DE PETROLE LIQUEFIES (G.P.L.)	
3/ USINES LUBRIFIANTS	
4/ MAGASINS	
5/ MANUTENTION	
6/ TRANSPORTS	
G/ ESSAIS - CONTROLE - RECHERCHE (E.C.R.)	27
 II - EMPLOIS COMMUNS A TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITE	
1 - OUVRIERS - EMPLOYES - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE	29
2 - INGENIEURS ET CADRES	30
 III - LISTE DES EMPLOIS CLASSES PAR COEFFICIENT	33
 IV - COEFFICIENTS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES	46

I - EMPLOIS PAR SECTEURS D'ACTIVITE ET FILIERES

A/ ADMINISTRATION-GESTION

1/ ADMINISTRATION GENERALE

K 150*- Employé administratif 1er degré - échelon A

K 160*- Employé administratif 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer divers travaux administratifs simples, dans les domaines relevant de son activité (dactylographie, telex, standard, ...)

K 170*- Employé administratif 2ème degré - échelon A

K 185*- Employé administratif 2ème degré - échelon B

En plus des travaux dévolus à l'employé administratif 1er degré, prend en charge la tenue et le traitement de dossiers ou les opérations relevant de sa spécialité.

K 200 - Agent administratif

En plus d'un haut niveau de qualification possède une connaissance approfondie des procédures et systèmes de gestion et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215*- Technicien administratif 1er degré - échelon A

K 230*- Technicien administratif 1er degré - échelon B

Exerce des fonctions à caractère administratif. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de procédures nouvelles.

K 250*- Technicien administratif 2ème degré - échelon A

K 270*- Technicien administratif 2ème degré - échelon B

Peut effectuer les travaux confiés au technicien administratif 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale, ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

- 1/ la réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de procédures nouvelles,
- 2/ le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290*- Technicien administratif 3ème degré - échelon A**K 310*- Technicien administratif 3ème degré - échelon B**

En plus des travaux confiés au technicien administratif 2ème degré, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes administratives et/ou de gestion adaptées et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

N.B. 1 Les téléphonistes-standardistes (brigade) sont classés au coefficient K 140.

N.B. 2 Les chauffeurs de direction et de siège social sont classés au coefficient K 170.

N.B. 3 Médico-social :

- Les assistantes sociales et les infirmiers sont rattachés à cette filière.

. Assistantes sociales

Tout titulaire d'un diplôme d'Etat d'assistante sociale appelé à occuper une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme aura la garantie à l'embauche du coefficient 215 et, après trois ans de pratique, du coefficient 250.

. Infirmiers

Tout titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier appelé à occuper une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme aura la garantie à l'embauche du coefficient 200 et, après deux ans de pratique, du coefficient 215.

2/ COMPTABILITE**K 150*- Employé comptable 1er degré - échelon A****K 160*- Employé comptable 1er degré - échelon B**

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer diverses opérations comptables simples.

K 170*- Employé comptable 2ème degré - échelon A**K 185*- Employé comptable 2ème degré - échelon B**

En plus des travaux dévolus à l'employé comptable 1er degré, prend en charge la tenue et la vérification d'opérations comptables.

K 200 - Agent comptable

En plus d'un haut niveau de qualification, possède une connaissance approfondie des procédures et des systèmes comptables et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215*- Technicien comptable 1er degré - échelon A

K 230*- Technicien comptable 1er degré - échelon B

Exerce des fonctions à caractère comptable. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de procédures nouvelles.

K 250*- Technicien comptable 2ème degré - échelon A

K 270*- Technicien comptable 2ème degré - échelon B

Peut effectuer les travaux confiés au technicien comptable 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale, ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

- 1/ la réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de procédures nouvelles,
- 2/ le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290*- Technicien comptable 3ème degré - échelon A

K 310*- Technicien comptable 3ème degré - échelon B

En plus des travaux confiés au technicien comptable 2ème degré, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes comptables et de gestion adaptées. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

*

* *

*Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

B/ COMMERCIAL

Délégué commercial

Chargé d'assurer, en fonction des organisations et à des degrés de responsabilité divers, tout ou partie de :

- . prise de commandes, prospection, surveillance, aide, stimulation, contrôle des installations et moyens de vente locaux ...
- . et/ou étude ou mise au point de modifications à apporter à ces installations ou à ces moyens et recherche et communication de tous renseignements et documentations utiles aux sièges ou hiérarchies locales.

Sont également classés dans cette filière les agents technico-commerciaux chargés de vendre des produits à usage industriel et de fournir à la clientèle des informations et des recommandations techniques nécessaires à leur utilisation.

Le classement dans les degrés dépend de la part d'initiative et d'autonomie laissée à l'intéressé.

K 200 - Délégué commercial (moins de 6 mois de pratique)

K 215*- Délégué commercial 1er degré - échelon A

K 230*- Délégué commercial 1er degré - échelon B

K 250*- Délégué commercial 2ème degré - échelon A

K 270*- Délégué commercial 2ème degré - échelon B

K 290*- Délégué commercial 3ème degré - échelon A

K 310*- Délégué commercial 3ème degré - échelon B

K 340 - Délégué commercial 4ème degré

*

* *

*Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

C/ INFORMATIQUE**1/ EXPLOITATION, SYSTEME ET RESEAUX****K 150*- Opérateur 1er degré - échelon A****K 160*- Opérateur 1er degré - échelon B**

Est chargé, selon des directives précises, d'exécuter divers travaux sur des équipements simples.

K 170*- Opérateur 2ème degré - échelon A**K 185*- Opérateur 2ème degré - échelon B**

En plus des travaux dévolus à l'opérateur 1er degré, assure, notamment, l'alimentation des unités périphériques et la prise en charge de nouveaux travaux.

K 200 - Agent technique pupitreur

En plus d'un haut niveau de qualification, possède une connaissance approfondie des procédures et équipements lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215*- Technicien d'exploitation informatique 1er degré - échelon A**K 230*- Technicien d'exploitation informatique 1er degré - échelon B**

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilité. Sait notamment utiliser la documentation technique pour remédier aux incidents rencontrés.

K 250*- Technicien d'exploitation informatique 2ème degré - échelon A**K 270*- Technicien d'exploitation informatique 2ème degré - échelon B**

Peut effectuer les travaux confiés au technicien d'exploitation informatique 1er degré avec une plus grande autonomie. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle lui permettent de préparer les données nécessaires à un enchaînement automatique des travaux, contrôler la validité des résultats, gérer les supports de fichiers.

K 290*- Technicien d'exploitation informatique 3ème degré - échelon A**K 310*- Technicien d'exploitation informatique 3ème degré - échelon B**

En plus des travaux confiés au technicien d'exploitation informatique 2ème degré, réalise des études complètes concernant de nouvelles applications et assure leur mise en oeuvre. Peut suppléer occasionnellement la hiérarchie dans les activités courantes.

K 290*- Technicien spécialiste système - échelon A**K 310*- Technicien spécialiste système - échelon B**

Possède une connaissance approfondie du système d'exploitation et de l'assembleur. Etudie et met en place les méthodes et procédures d'exploitation permettant de tirer toutes les ressources du système. Assure la formation du personnel d'exploitation.

2/ ANALYSE/PROGRAMMATION**K 170*- Programmeur - échelon A****K 185*- Programmeur - échelon B**

Sous la supervision d'un responsable, est chargé de rédiger des programmes simples, préalablement analysés et entièrement définis.

K 200 - Agent technique programmeur

Possède une connaissance approfondie de la programmation lui permettant de mettre au point des programmes préalablement rédigés.

K 215*- Technicien analyste de programmation 1er degré - échelon A**K 230*- Technicien analyste de programmation 1er degré - échelon B**

A des connaissances théoriques et/ou une pratique lui permettant de participer à l'analyse et à la conception informatique de traitements qu'il aura à programmer.

K 250*- Technicien analyste de programmation 2ème degré - échelon A**K 270*- Technicien analyste de programmation 2ème degré - échelon B**

Peut effectuer les travaux confiés au technicien analyste de programmation 1er degré avec une plus grande autonomie. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle des systèmes d'exploitation et de l'organisation des fichiers lui permettent d'assurer, seul, des analyses et de choisir la technique de programmation à utiliser.

K 290*- Technicien d'analyse - échelon A**K 310*- Technicien d'analyse - échelon B**

En plus des travaux confiés au technicien analyste de programmation 2ème degré, assure la conception et la mise en oeuvre de traitements complexes, conseille et supervise les analystes programmeurs. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

3/ ASSISTANCE MICRO-INFORMATIQUE

K 170*- Employé d'assistance micro-informatique - échelon A**K 185*- Employé d'assistance micro-informatique - échelon B**

Identifie les équipements, les installe, les connecte et en assure la mise en route.

K 200 - Agent technique d'assistance micro-informatique

Possède une connaissance approfondie des matériels et équipements lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215*- Technicien d'assistance micro-informatique - échelon A**K 230*- Technicien d'assistance micro-informatique - échelon B**

A des connaissances théoriques et une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent d'assurer la configuration et la maintenance des équipements des utilisateurs.

*

* *

*Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

D/ FABRICATION

Définitions générales applicables aux secteurs :

1/ FABRICATION RAFFINAGE

2/ ENERGIE/UTILITES

3/ POMPERIES ET MELANGES DE RAFFINERIES

a/ Ouvrier

Chargé d'assurer un certain nombre de tâches planifiées n'exigeant pas la connaissance totale des installations sur lesquelles il travaille.

b/ Opérateur

- *Opérateur extérieur*

Chargé, sous les ordres d'un chef opérateur, de la surveillance d'une unité ou d'un ensemble d'unités, de la mise en service ou à l'arrêt du matériel et des divers réglages et interventions nécessaires au fonctionnement des installations.

- *Opérateur tableau ou de conduite*

Règle, contrôle et coordonne sous les ordres d'un chef opérateur, à partir d'une salle de contrôle, la marche d'une unité ou d'un ensemble d'unités.

c/ Maîtrise

- *Chef opérateur (ou chef de quart)*

Est dénommé ainsi le chef de quart d'une unité de fabrication ou d'un groupe d'unités, directement responsable de la marche de celle-ci et des caractéristiques des produits obtenus, placé sous les ordres d'un Ingénieur dirigeant une ou plusieurs unités, ou d'un Contremaître de fabrication de jour lequel donne des directives et contrôle les résultats.

Le classement dans les coefficients s'effectue comme pour les opérateurs de fabrication par référence à la nomenclature des unités et au tableau figurant ci-après.

- *Contremaître de jour*

Contremaître adjoint à un ingénieur et commandant à des chefs opérateurs. Il est classé dans la grille hiérarchique au moins au niveau immédiatement supérieur à celui de son chef opérateur ayant le coefficient le plus élevé.

N.B. Sont qualifiés de Techniciens, les Agents de fabrication n'appartenant pas à la Maîtrise dont le coefficient est au moins égal à 215.

1/ FABRICATION-RAFFINAGE

K 150*- Ouvrier de fabrication 1er degré - échelon A

K 160*- Ouvrier de fabrication 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'assurer un certain nombre d'opérations planifiées n'exigeant pas la connaissance totale des installations sur lesquelles il travaille.

K 340 - Contremaître de service de quart permanent

Contremaître de raffinerie responsable, dans le cadre des consignes reçues, de la surveillance de la marche de l'ensemble de l'Etablissement en dehors des heures définies pour l'horaire de jour et chargé de provoquer éventuellement toutes instructions utiles.

- N.B.1 Le classement dans les coefficients des opérateurs de fabrication (extérieur ou de tableau ou de conduite) s'effectue par référence au tableau figurant ci-après.
- N.B. 2 Les diverses unités de raffinerie mentionnées sur les tableaux par leur abréviation (USE = Unité secondaire, UPA = Unité principale A, UPB = Unité principale B, USP = Unité spéciale) sont elles-mêmes définies au moyen de la nomenclature des unités.
- N.B. 3 En l'absence de dispositions spécifiques à l'entreprise ou à l'établissement, lorsque les ouvriers et opérateurs de fabrication exercent leur métier sur au moins deux postes supplémentaires de même niveau que le leur, il sera accordé un supplément de 10 points.

2/ ENERGIE/UTILITES

Les classifications ci-dessous ne s'appliquent qu'aux installations constituant des ensembles homogènes distincts des unités de fabrication. (Ouvriers - Opérateurs - Techniciens).

K 150*- Ouvrier énergie/utilités 1er degré - échelon A

K 160*- Ouvrier énergie/utilités 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'assurer un certain nombre d'opérations planifiées n'exigeant pas la connaissance totale des installations sur lesquelles il travaille.

K 160 - Ouvrier surveillant de réseaux de distribution d'"utilités"

(cf. définition générale a/ Ouvrier)

K 170 - Opérateur centrale vapeur ou énergie/utilités

(cf. définition générale b/ Opérateur)

K 185 - Opérateur tableau ou de conduite, vapeur ou électricité de centrale thermo-électrique

(cf. définition générale b/ Opérateur)

K 200* - Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 1er degré - échelon A

K 215* - Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 1er degré - échelon B

(cf. définition générale b/ Opérateur)

K 230 - Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 2ème degré

En plus des tâches de l'opérateur tableau ou de conduite 1er degré, gère la distribution des utilités.

K 250 - Chef opérateur ou chef de quart de centrale vapeur avec ou sans "utilités"

(cf. définition générale c/ Maîtrise)

K 270* - Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique - échelon A

K 290* - Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique - échelon B

(cf. définition générale c/ Maîtrise)

K 290* - Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique avec "utilités" - échelon A

K 310* - Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique avec "utilités" - échelon B

(cf. définition générale c/ Maîtrise)

*Le classement dans les échelons dépend de la complexité des inter-connexions avec les autres unités de la raffinerie produisant de la vapeur et de la puissance de l'installation.

3/ POMPERIES ET MELANGES DE RAFFINERIE

Les classifications ci-dessous ne s'appliquent qu'aux installations constituant des ensembles homogènes distincts des unités de fabrication.

(Ouvriers - Opérateurs - Techniciens).

K 150*- Ouvrier pompiste 1er degré - échelon A

K 160*- Ouvrier pompiste 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises d'assurer un certain nombre d'opérations planifiées n'exigeant pas la connaissance totale des installations sur lesquelles il travaille.

K 170 - Opérateur de pomperie - 1er degré

Opérateur effectuant simultanément divers mélanges précis pour atteindre certaines spécifications et jouissant d'une autonomie plus grande que le pompiste.

K 185 - Opérateur de pomperie - 2ème degré

Opérateur ayant en outre les connaissances techniques suffisantes pour interpréter les données des appareils de mesure et de contrôle dans les installations complexes et importantes.

K 185*- Opérateur tableau ou de conduite de pomperie et de mélanges - échelon A

K 200*- Opérateur tableau ou de conduite de pomperie et de mélanges - échelon B

Règle, surveille et coordonne sous les ordres d'un chef opérateur à partir d'une salle de contrôle les processus de formulation et de mélanges de produits répondant à des spécifications précises.

K 230 - Chef opérateur de pomperie - 1er degré (sans lubrifiants ni spécialités)

(cf. définition générale c/ Maîtrise)

K 250 - Chef opérateur de pomperie - 2ème degré (avec lubrifiants et spécialités)

(cf. définition générale c/ Maîtrise)

*Le classement dans les échelons dépend de la complexité des installations à conduire.

NOMENCLATURE DES UNITES DE RAFFINERIE

UNITES SECONDAIRES - (U S E)

- 1 Fractionnement et/ou stabilisation des GPL ou des produits blancs (atmosphérique ; sous pression ou sous-vide)
- 2 Hydrotraitement des produits de tête (GPL, essences)
- 3 Production de bases carburants oxygénées
- 4 Récupération d'H₂S par absorption
- 5 Production de soufre par oxydation d'H₂S
- 6 Production des utilités : air, eau, azote ...
- 7 Mélange et conditionnement des huiles ou paraffines
- 8 Traitement acide des huiles (sauf huiles "techniques" et "médicinales")
- 9 Traitement des effluents et des résidus solides et liquides (eaux, acides, goudrons, etc...)
- 10 Fabrication des acides naphthéniques
- 11 Raffinage chimique continu ou non (gaz produits blancs)
- 12 Production de vapeur par une ou plusieurs chaudière(s) indépendante(s) des unités sans leur traitement d'eau
- 13 Oxydation des bitumes
- 14 Mélanges, conditionnement et expédition des bitumes et asphaltes
- 15 Centrale de chauffe au gasoil
- 16 Traitement "MEROX"

UNITES PRINCIPALES A - (U P A)

- 1 Distillation atmosphérique de pétrole brut avec stabilisation
- 2 Distillation sous vide de résidus
- 3 Désasphaltage
- 4 Raffinage des huiles par solvant
- 5 Fractionnement et mise aux spécifications commerciales des GPL
- 6 Hydrodésulfuration des gazoles et/ou autres coupes de produits blancs (white-spirit, kérosène)
- 7 Polymérisation
- 8 Alkylation
- 9 Unité de production d'hydrogène
- 10 Traitement complet des bitumes (préparation, oxydation, mélanges, expéditions)
- 11 Fabrication d'huiles "techniques" ou "médicinales"
- 12 Hydrogénation catalytique des huiles, paraffines ou cires (pression inférieure à 60 bars)
- 13 Production couplée ou non d'électricité et de vapeur (pression inférieure à 40 bars) par une ou plusieurs chaudière(s) indépendante(s) des unités, avec leur traitement d'eau
- 14 Isomérisation

UNITES PRINCIPALES B - (U P B)

- 1 Réformage catalytique sans régénération en marche du catalyseur
- 2 Déparaffinage des huiles par solvant
- 3 Viscoréduction (y compris traitement sous-vide et stabilisation des essences)
- 4 Polymérisation avec hydrogénation combinée
- 5 Fabrication d'aromatique (un seul aromatique aux spécifications commerciales des produits purs - un seul procédé)
- 6 Hydrogénation catalytique des huiles, paraffines ou cires (pression égale ou supérieure à 60 bars)
- 7 Unité de fabrication de coke
- 8 Production couplée ou non d'électricité et de vapeur (pression égale ou supérieure à 40 bars) par une ou plusieurs chaudière(s) indépendante(s) des unités, avec leur traitement d'eau

UNITES SPECIALES - (U S P)

- 1 Craquage catalytique (y compris fractionnement, stabilisation des essences, station de compression, séparation et fractionnement des GPL et autres systèmes)
- 2 Vapocraquage (y compris production de butadiène, liquéfaction et fractionnement des gaz)
- 3 Production d'éthylène par pyrolyse d'éthane et/ou de propane
- 4 Réformage catalytique avec régénération du catalyseur de réformage pendant la marche de l'unité (avec récupération et traitement complet des produits de réformage et autres systèmes)
- 5 Hydrocraquage avec production d'hydrogène et récupération du soufre
- 6 Aromatiques aux spécifications commerciales des produits purs, et avec plusieurs procédés de fabrication

N.B.1 Les systèmes de production de vapeur par récupération (échangeurs) qui équipent certaines unités font partie intégrante de celles-ci.

N.B.2 Les unités non incluses dans la nomenclature devront, après examen, être classées par analogie avec les unités existantes.

EMPLOIS FABRICATION RAFFINAGE							
	Dénomination du poste	Chef-Opérateur responsable de	Coeff. Du poste	Dénomination du poste	Opérateur chargé de la conduite de	Coefficient du poste	
USE	USE-a	1 ou 2 Unités Secondaires	230	USE-a ₁	1 ou 2 Unités Secondaires	150	
	USE-b	au moins 3 Unités Secondaires	250	USE-b ₁ USE-b ₂	1 ou 2 Unités Secondaires au moins 3 Unités Secondaires	160 170	
UPA	UPA-a	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPA	250	UPA-a	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPA	160	
	UPB	UPA-b soit plusieurs unités comprenant au moins 2 UPA soit plus de 4 unités comprenant 1 seule UPA	270	UPA-b ₁	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPA	170	
UPA-b ₂				soit plusieurs unités comprenant 1 seule UPA soit plus de 4 unités comprenant 1 seule UPA	-	-	
UPB	UPB-a	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPB	270	UPB-a	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPB	185	170
	UPB-b	plusieurs unités comprenant au moins (soit 2 UPB (soit 1 UPB + 2 UPA (soit 4 UPB (soit 3 UPB + 2 UPA (soit 2 UPB + 4 UPA	290	UPB-b ₁	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule UPB	185	170
				UPB-b ₂	plusieurs unités comprenant au moins :	200	185
	UPB-b		310	UPB-b ₃	(soit 3 UPB + 2 UPA (soit 2 UPB + 4 UPA	215	185
USP	USP-a	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule USP	290	USP-a PP	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule USP - procédé principal - autres fonctions d'opérateur	200 *	185 *
	USP-b	Plusieurs unités comprenant au moins soit 1 USP + 1 UPA	310	USP-b ₁ PP D	1 ou plusieurs unités comprenant 1 seule USP - procédé principal - autres fonctions d'opérateur	215 *	185 *
	USP-b	(soit 2 USP + 1 UPA (soit 1 USP + 4 UPB (soit 1 USP + 5 UPA	340	USP-b ₂ PP D USP-b ₃ PP D	Au moins 2 unités comprenant soit 2 USP soit 1 USP + 1 UPA - procédé principal - autres fonctions d'opérateur Au moins 3 unités comprenant au moins 2 USP + 1 UPA - procédé principal - autres fonctions d'opérateur	230 * 250 *	200 * 200 *
* Les autres fonctions d'opérateurs sont classées conformément aux dispositions prévues pour les Unités Secondaires et Principales N.B. - Certains groupements d'unités ne permettent pas une concordance complète entre les colonnes Chefs Opérateurs et Opérateurs.							

E/ TECHNIQUE**1/ MECANIQUE, METALLURGIE, E.I.A.****K 150*- Ouvrier d'entretien mécanique 1er degré - échelon A****K 160*- Ouvrier d'entretien mécanique 1er degré - échelon B****K 150*- Ouvrier d'entretien métallurgie 1er degré - échelon A****K 160*- Ouvrier d'entretien métallurgie 1er degré - échelon B****K 150*- Ouvrier d'entretien E.I.A. 1er degré - échelon A****K 160*- Ouvrier d'entretien E.I.A. 1er degré - échelon B**

Est chargé, selon des directives précises, d'exécuter divers travaux pour la réalisation d'opérations d'entretien ou dans des domaines relevant de son métier.

K 170*- Ouvrier d'entretien mécanique 2ème degré - échelon A**K 185*- Ouvrier d'entretien mécanique 2ème degré - échelon B****K 170*- Ouvrier d'entretien métallurgie 2ème degré - échelon A****K 185*- Ouvrier d'entretien métallurgie 2ème degré - échelon B****K 170*- Ouvrier d'entretien E.I.A. 2ème degré - échelon A****K 185*- Ouvrier d'entretien E.I.A. 2ème degré - échelon B**

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'entretien 1er degré, détermine les moyens à mettre en oeuvre pour l'exécution de son intervention.

K 200 - Agent technique d'entretien mécanique**K 200 - Agent technique d'entretien métallurgie****K 200 - Agent technique d'entretien E.I.A.**

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des équipements et/ou installations et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative dans des activités relevant de sa spécialité.

K 215*- Technicien d'entretien mécanique 1er degré - échelon A**K 230*- Technicien d'entretien mécanique 1er degré - échelon B****K 215*- Technicien d'entretien métallurgie 1er degré - échelon A**

K 230*- Technicien d'entretien métallurgie 1er degré - échelon B**K 215*- Technicien d'entretien E.I.A. 1er degré - échelon A****K 230*- Technicien d'entretien E.I.A. 1er degré - échelon B**

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de techniques nouvelles.

K 250*- Technicien d'entretien mécanique 2ème degré - échelon A**K 270*- Technicien d'entretien mécanique 2ème degré - échelon B****K 250*- Technicien d'entretien métallurgie 2ème degré - échelon A****K 270*- Technicien d'entretien métallurgie 2ème degré - échelon B****K 250*- Technicien d'entretien E.I.A. 2ème degré - échelon A****K 270*- Technicien d'entretien E.I.A. 2ème degré - échelon B**

Peut effectuer les travaux confiés soit au technicien d'entretien mécanique 1er degré, soit au technicien d'entretien métallurgique 1er degré, soit au technicien d'entretien E.I.A. 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

- 1/ la réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de techniques nouvelles,
- 2/ le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290*- Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3ème degré - échelon A**K 310*- Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3ème degré - échelon B****K 290*- Technicien d'entretien E.I.A. 3ème degré - échelon A****K 310*- Technicien d'entretien E.I.A. 3ème degré - échelon B**

En plus des travaux confiés au technicien d'entretien 2ème degré, par ses connaissances étendues des équipements et/ou installations, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes nouvelles. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

2/ BUREAUX D'ETUDES**K 185 - Dessinateur détaillant**

Agent qui, partant d'un plan d'ensemble, exécute les dessins des différents éléments constituant cet ensemble.

K 200 - Agent technique de bureaux d'études

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des équipements et/ou installations et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

K 215*- Technicien bureaux d'études 1er degré - échelon A

K 230*- Technicien bureaux d'études 1er degré - échelon B

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de techniques nouvelles.

K 250*- Technicien bureaux d'études 2ème degré - échelon A

K 270*- Technicien bureaux d'études 2ème degré - échelon B

Peut effectuer les travaux confiés au technicien bureaux d'études 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale. Ses connaissances théoriques et son expérience professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

- 1/ la réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de techniques nouvelles,
- 2/ le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290*- Technicien bureaux d'études 3ème degré - échelon A

K 310*- Technicien bureaux d'études 3ème degré - échelon B

En plus des travaux confiés au technicien bureaux d'études 2ème degré, par ses connaissances étendues des équipements et/ou installations, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes nouvelles. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

3/ AUTRES EMPLOIS DU TECHNIQUE

Agent d'exécution

K 150*- Agent d'exécution 1er degré - échelon A

K 160*- Agent d'exécution 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'exécuter divers travaux pour la réalisation d'opérations d'entretien ou dans des domaines relevant de son métier.

K 170*- Agent d'exécution 2ème degré - échelon A**K 185*- Agent d'exécution 2ème degré - échelon B**

En plus des travaux dévolus à l'agent d'exécution 1er degré, détermine les moyens à mettre en oeuvre pour l'exécution de son activité.

Agent de sécurité**K 150*- Agent de sécurité pompier 1er degré - échelon A****K 160*- Agent de sécurité pompier 1er degré - échelon B**

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer des actions de prévention et d'intervention en matière de sécurité.

K 170*- Agent de sécurité pompier 2ème degré - échelon A**K 185*- Agent de sécurité pompier 2ème degré - échelon B**

En plus des actions de prévention et d'interventions dévolues à l'agent de sécurité 1er degré peut, grâce à ses connaissances approfondies des produits équipements et installations, participer à la mise en oeuvre des moyens de prévention et d'intervention.

Agent technique**K 200 - Agent technique de spécialités**

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des équipements et/ou installations et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative dans des activités relevant de sa spécialité.

Technicien**K 215*- Technicien 1er degré - échelon A****K 230*- Technicien 1er degré - échelon B**

Exerce des fonctions à caractère technique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités. Il participe à des études et à la mise en oeuvre de techniques nouvelles.

K 250*- Technicien 2ème degré - échelon A**K 270*- Technicien 2ème degré - échelon B**

Peut effectuer les travaux confiés au technicien 1er degré avec une plus grande autonomie en appliquant et adaptant des méthodes définies d'une manière générale. Ses connaissances théoriques et son expérience

professionnelle permettent de lui confier, en débordant le cas échéant de sa spécialité :

- 1/ la réalisation d'études et la préparation de la mise en oeuvre de techniques nouvelles,
- 2/ le choix et la coordination des moyens pour l'accomplissement de ses travaux.

Il prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290*- Technicien 3ème degré - échelon A

K 310*- Technicien 3ème degré - échelon B

En plus des travaux confiés au technicien 2ème degré, par ses connaissances étendues des équipements et/ou installations, réalise des études complètes, met en oeuvre des méthodes nouvelles. Analyse les résultats et propose des améliorations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

*

* *

*Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

F/ EXPLOITATION

1/ DEPOTS

K 150*- Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré - échelon A

K 160*- Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer diverses opérations d'exploitation et d'entretien courant.

K 170*- Ouvrier d'exploitation dépôts 2ème degré - échelon A

K 185*- Ouvrier d'exploitation dépôts 2ème degré - échelon B

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré, détermine les moyens à mettre en oeuvre pour assurer les diverses opérations d'exploitation et d'entretien courant.

K 200 - Agent technique d'exploitation dépôts

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des produits, des équipements et des procédures de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

2/ GAZ DE PETROLE LIQUEFIES

K 150*- Ouvrier d'exploitation G.P.L. 1er degré - échelon A

K 160*- Ouvrier d'exploitation G.P.L. 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer des opérations d'emplissage, de nettoyage et de chargement vrac.

K 170*- Ouvrier d'exploitation G.P.L. 2ème degré - échelon A

K 185*- Ouvrier d'exploitation G.P.L. 2ème degré - échelon B

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'exploitation G.P.L. 1er degré, est chargé de la réception et des mouvements de produits.

K 200 - Agent technique d'exploitation G.P.L.

En plus d'une très haute qualification, possède une expérience approfondie de l'exploitation G.P.L. de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

3/ USINES LUBRIFIANTS

Fabrication des graisses et mélanges des huiles

K 150*- Ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré - échelon A

K 160*- Ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer diverses opérations d'approvisionnement de matières premières, de fabrication et/ou de chargement vrac.

K 170*- Ouvrier d'exploitation lubrifiants 2ème degré - échelon A

K 185*- Ouvrier d'exploitation lubrifiants 2ème degré - échelon B

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré, est chargé de mettre en oeuvre, simultanément, divers mélanges précis suivant spécifications.

K 200 - Agent technique d'exploitation lubrifiants

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance particulière des produits, des procédures et des équipements de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

Conditionnement huiles et graisses

K 150*- Ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré - échelon A

K 160*- Ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer diverses opérations d'exploitation et de nettoyage sur les chaînes de conditionnement.

K 170*- Ouvrier de conditionnement lubrifiants 2ème degré - échelon A

K 185*- Ouvrier de conditionnement lubrifiants 2ème degré - échelon B

En plus des travaux dévolus à l'ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré, détermine les moyens à mettre en oeuvre pour assurer l'approvisionnement et le bon fonctionnement des chaînes de conditionnement.

K 200 - Agent technique de conditionnement lubrifiants

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance approfondie des produits, des procédures et des équipements de l'établissement et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative.

4/ MAGASINS

K 150*- Magasinier 1er degré - échelon A

K 160*- Magasinier 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, de recevoir, stocker et délivrer des marchandises, équipements et matériels.

K 170*- Magasinier 2ème degré - échelon A**K 185*- Magasinier 2ème degré - échelon B**

En plus des travaux dévolus au magasinier 1er degré, est chargé de la tenue générale du magasin.

K 200 - Agent technique de magasin

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance approfondie des systèmes de gestion de magasin et une pratique suffisante lui permettant de prendre une part plus importante d'initiative dans l'organisation et l'exploitation.

5/ MANUTENTION**K 150*- Conducteur d'engins de manutention/levage 1er degré - échelon A****K 160*- Conducteur d'engins de manutention/levage 1er degré - échelon B**

Est chargé de la conduite de locotracteurs, chariots automoteurs, grues moins de 10 t, ponts roulants....

K 170 - Conducteur d'engins de manutention/levage 2ème degré

Conducteur d'engins de manutention/levage qui assure en permanence diverses tâches d'exploitation.

K 170 - Conducteur de grues-élingueur (entre 10 et 25 t) 2ème degré

Conducteur d'engins de manutention/levage chargé de l'élingage.

K 185 - Conducteur de grues-élingueur (supérieur à 25 t) 3ème degré

Conducteur d'engins de manutention/levage chargé de l'élingage.

6/ TRANSPORTS**K 160 - Chauffeur livreur (p.t.c. inférieur ou égal à 10 t)****K 170 - Chauffeur livreur (p.t.c. de plus de 10 t à 25 t)****K 185 - Chauffeur livreur (p.t.c. de plus de 25 t)****K 185*- Avitailleur d'aéronefs - échelon A****K 200*- Avitailleur d'aéronefs - échelon B**

Ouvrier chargé des opérations d'avitaillement des aéronefs à partir d'installations locales ou extérieures

K 185*- Répartiteur de transports routiers ou aérodromes - échelon A**K 200*- Répartiteur de transports routiers ou aérodromes - échelon B**

Employé chargé de l'organisation des tournées de livraisons dans les meilleures conditions d'exploitation. Donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées.

N.B. 1 Les chauffeurs-livreurs ou les avitailleurs d'aéronefs procédant à la facturation d'après les données d'un compteur de distribution reçoivent un supplément de 10 points.

N.B. 2 Les répartiteurs de transports routiers ou aérodromes chargés de l'organisation des livraisons, qui assurent la gestion des opérations d'une flotte de camions notamment en utilisant des techniques élaborées d'analyse et de calcul requérant des aptitudes et des connaissances plus étendues que celles exigées dans les échelons A et B, pourront être classés dans les catégories des techniciens ou s'ils exercent un commandement dans les niveaux d'agents de maîtrise.

*

* *

*Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

G/ ESSAIS - CONTROLE - RECHERCHE (E.C.R.)

K 150*- Agent E-C-R 1er degré - échelon A

K 160*- Agent E-C-R 1er degré - échelon B

Est chargé, selon des directives précises, d'effectuer des essais et tests simples dans les domaines relevant de son activité.

K 170*- Agent E-C-R 2ème degré - échelon A

K 185*- Agent E-C-R 2ème degré - échelon B

En plus des travaux dévolus à l'agent E-C-R 1er degré, possède l'expérience et les connaissances lui permettant de procéder à des travaux plus complexes.

K 200 - Agent technique E-C-R

En plus d'une très haute qualification, possède une connaissance approfondie de sa spécialité et une pratique suffisante lui permettant de réaliser des montages, des essais, des mesures, des contrôles et d'en consigner les résultats.

K 215*- Technicien E-C-R 1er degré - échelon A

K 230*- Technicien E-C-R 1er degré - échelon B

Exerce des fonctions à caractère technique ou scientifique. A des connaissances théoriques et/ou une pratique étendue dans sa spécialité qui lui permettent de mener à bien, selon des directives générales et sans supervision permanente, des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilités.

Lorsqu'il procède à des essais, il est en mesure d'en interpréter les résultats. Il sait utiliser la documentation scientifique courante.

K 250*- Technicien E-C-R 2ème degré - échelon A

K 270*- Technicien E-C-R 2ème degré - échelon B

En plus des tâches dévolues au technicien E-C-R 1er degré, possède dans sa spécialité des connaissances et une expérience plus étendues lui permettant d'élaborer, d'utiliser des techniques nouvelles en débordant le cas échéant de sa spécialité. Est capable de consulter et d'exploiter les moyens documentaires existants. Prend les contacts nécessaires à l'extérieur de l'entreprise.

K 290*- Technicien E-C-R 3ème degré - échelon A

K 310*- Technicien E-C-R 3ème degré - échelon B

En plus des tâches dévolues au technicien E-C-R 2ème degré, est chargé, dans sa spécialité, de concevoir, de conduire et de coordonner des essais complexes. Est capable d'analyser les résultats, d'en tirer les conclusions et de faire des recommandations. Peut suppléer, occasionnellement, la hiérarchie dans les activités courantes.

Personnels postés**1 - Chef de quart**

Le chef de quart, en plus de ses responsabilités techniques, organise et contrôle des travaux effectués par des agents constitués en équipe de travail par roulement, travaux dont il assume, également, la responsabilité.

Il est classé comme suit :

- . Agent E-C-R 2ème degré - échelon B, **chef de quart : K 215**
- . Agent technique E-C-R, **chef de quart : K 230**
- . Technicien E-C-R 1er degré - échelon A, **chef de quart : K 250**
- . Technicien E-C-R 1er degré - échelon B, **chef de quart : K 270**

Les chefs de quart peuvent être classés dans les coefficients supérieurs à 270 en fonction de leur technicité de base.

2 - Responsable de quart

Le responsable de quart travaille en service continu et effectue seul, dans un laboratoire, l'analyse de produits lui permettant, sous sa responsabilité, de contrôler leur conformité avec les spécifications qui lui ont été indiquées.

Les agents, agents techniques et techniciens E-C-R K 185, K 200 et K 215, lorsqu'ils seront responsables de quart, seront classés au coefficient immédiatement supérieur à celui de leur niveau technique.

*

* *

*Le classement dans les échelons dépend de l'importance des responsabilités, de leurs conditions d'exécution et du niveau de l'expérience de l'intéressé.

II - EMPLOIS COMMUNS A TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITE

1 - OUVRIERS - EMPLOYES - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE

EMPLOIS K 130 et K 140

K 130 - Employé de service 1er degré

K 130 - Manoeuvre

Est chargé d'exécuter, selon des consignes précises et détaillées, des tâches élémentaires.

K 140 - Employé de service 2ème degré

K 140 - Ouvrier professionnel

Est chargé d'exécuter, selon des consignes précises, des travaux simples.

AGENTS DE MAITRISE

Personnel d'encadrement qui exerce, en permanence, des fonctions de gestion, d'animation et de supervision sur du personnel relevant d'un coefficient inférieur. Possède les connaissances techniques au moins équivalentes à celles du personnel supervisé.

K 215*- Agent de maîtrise 1er degré - échelon A

K 230*- Agent de maîtrise 1er degré - échelon B

K 250*- Agent de maîtrise 2ème degré - échelon A

K 270*- Agent de maîtrise 2ème degré - échelon B

K 290*- Agent de maîtrise 3ème degré - échelon A

K 310* - Agent de maîtrise 3ème degré - échelon B

K 340 - Agent de maîtrise 4ème degré

*Le classement dans les échelons dépend de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et des qualifications nécessaires.

TECHNICIENS - EXPERTS

Les personnels de coefficient K 310 qui assurent la responsabilité d'études et de projets comportant, éventuellement, l'animation d'une équipe et dont l'expertise est reconnue dans leur spécialité sont classés au coefficient K 340.

2 - INGENIEURS ET CADRES

Sont ainsi désignés les collaborateurs occupant à titre permanent des fonctions qui sont situées hiérarchiquement au-dessus des Techniciens et des Agents de Maîtrise et qui comportent, par délégation (voir art. 33 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 et art. 30 de l'accord professionnel du 4 juin 1976), l'exercice d'un commandement et/ou de responsabilités fonctionnelles.

Ces fonctions nécessitent soit une formation sanctionnée par un des diplômes définis par la loi du 10 juillet 1934 et le décret du 10 octobre 1937 ou par un diplôme des niveaux I et II de l'Education Nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967), soit une compétence reconnue équivalente résultant des connaissances et de l'expérience acquises par les intéressés dans leurs activités professionnelles.

Le classement dans les positions repères, autres que la Position I, des Ingénieurs et Cadres diplômés ou non est effectué selon le critère des fonctions effectivement remplies. Celles-ci sont évaluées en tenant compte notamment de la compétence nécessaire à leur exercice, des responsabilités et de l'autonomie qu'elles comportent.

Les positions repères ne sont pas liées à des appellations structurelles (section, service, département, etc.), celles-ci variant suivant les entreprises et les établissements.

Les Ingénieurs et Cadres des Positions III A (1er et 2ème échelons), III B, III C ne peuvent pas avoir de commandement hiérarchique permanent sur d'autres Ingénieurs et Cadres de même coefficient, sauf si ces derniers sont classés à ce niveau au titre de leur "spécialité".

Les Ingénieurs et Cadres "spécialistes" sont ceux qui, n'exerçant pas principalement de responsabilités de commandement ou de gestion, se voient confier dans le domaine de leur compétence des fonctions d'études, d'expertise ou de conseil.

Position I (290 ... 370)

Ingénieurs et Cadres débutants engagés pour remplir une fonction d'ingénieur ou de cadre et n'ayant pas encore acquis une expérience qui leur permette d'accéder aux autres positions repères attribuées aux Ingénieurs et Cadres confirmés.

Sont classés dans cette position les Ingénieurs et Cadres titulaires :

- d'un diplôme d'Ingénieur défini par la loi du 10 juillet 1934 et le décret du 10 octobre 1937 ;
- d'un diplôme des niveaux I et II de l'Education Nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967).

Position II (380 ... 450)

Ingénieurs et Cadres expérimentés qui assument effectivement sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique :

- soit la mise en oeuvre, la coordination ou le contrôle de moyens concourant à la réalisation des missions qui leur sont confiées (cette fonction n'entraîne pas obligatoirement un commandement effectif),
- soit la mise en pratique d'une technicité confirmée dans une spécialité donnée.

Sont normalement classés dans cette position repère :

- les Ingénieurs et Cadres ayant acquis l'expérience nécessaire, soit en Position I à l'intérieur de l'entreprise, soit dans une autre entreprise,
- les Techniciens et Agents de maîtrise ayant une compétence reconnue équivalente et qui remplissent effectivement une fonction de cadre.

Position III A 1er échelon 460**2ème échelon 560**

Ingénieurs et Cadres qui exercent des fonctions dont les responsabilités comportent une certaine autonomie.

Ils assument soit le commandement de collaborateurs dont ils orientent, coordonnent et contrôlent les activités, soit des fonctions de gestion de même importance.

Les spécialistes classés dans cette position exercent des fonctions qui exigent des connaissances spécifiques approfondies.

Le classement dans le 2ème échelon dépend de l'importance des fonctions, du niveau des responsabilités, d'expérience acquise et de compétence reconnue.

Position III B (660)

- Ingénieurs et Cadres qui assument dans le cadre d'une large délégation d'autorité la charge d'une structure généralement complexe. Ces fonctions entraînent des responsabilités importantes de commandement et/ou de gestion.
- Spécialistes Ingénieurs et Cadres dont les fonctions exigent :
 - . la maîtrise tant théorique que pratique du domaine technique ou spécialisé dans lequel s'exercent leurs activités,
 - . une large autonomie dans leurs travaux et dans l'exercice des responsabilités en découlant à l'intérieur de la structure dont ils font partie,
 - . une compétence reconnue à l'intérieur de l'entreprise et/ou à l'extérieur de celle-ci.

Position III C (770)

- Ingénieurs et Cadres qui assument dans le cadre d'une très large délégation d'autorité la charge d'une structure généralement complexe. Ces fonctions entraînent des responsabilités de commandement et/ou de gestion plus importantes que celles de la position précédente.
- Cette position est également ouverte aux spécialistes Ingénieurs et Cadres en fonction du degré de compétence, d'autonomie et de notoriété exigé par leurs hautes responsabilités.

Position supérieure (880)

Les postes compris dans cette position comportant de très larges initiatives et responsabilités, leur existence ne se justifie que par la valeur technique élevée exigée par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement, la nécessité d'une coordination entre plusieurs structures complexes.

Ingénieur de Recherches (290 ... 550)

Ingénieur ou Technicien dont le travail principal consiste à effectuer les recherches de produits nouveaux ou la détermination des causes ignorées ou peu connues de phénomènes existants, en vue soit de la fabrication de produits nouveaux et de procédés nouveaux de fabrication de produits anciens, soit de découvrir de nouvelles méthodes de contrôle, d'analyse ou d'essai. Il peut suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit nécessairement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services. Il détermine les moyens à mettre en oeuvre pour améliorer les fabrications ou augmenter la productivité de l'entreprise sans que cela ait nécessairement une répercussion immédiate sur la technique et sur la production de celle-ci.

Indépendamment de la progression garantie par les coefficients ci-dessus, les Ingénieurs de Recherches pourront, en fonction des compétences particulières qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs travaux, bénéficier, sans relation avec le niveau hiérarchique de l'encadrement, de tous les coefficients de la présente Convention annexe.

III - LISTE DES EMPLOIS CLASSES PAR COEFFICIENT

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 130

Employé de service 1er degré
Manoeuvre

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 140

Employé de service 2ème degré
Ouvrier professionnel

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 150**Administration-Gestion**

Employé administratif 1er degré - échelon A

Employé-comptable 1er degré - échelon A

Informatique

Opérateur 1er degré - échelon A

Fabrication

Opérateur USE-a1

Ouvrier de fabrication - 1er degré - échelon A

Ouvrier énergie/utilités - 1er degré - échelon A

Ouvrier pompiste - 1er degré - échelon A

Technique

Ouvrier d'entretien mécanique 1er degré - échelon A

Ouvrier d'entretien métallurgie 1er degré - échelon A

Ouvrier d'entretien E.I.A. 1er degré - échelon A

Agent d'exécution 1er degré - échelon A

Agent de sécurité pompier 1er degré - échelon A

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré - échelon A

Ouvrier d'exploitation G.P.L. 1er degré - échelon A

Ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré - échelon A

Ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré - échelon A

Magasinier 1er degré - échelon A

Conducteur d'engins de manutention/levage 1er degré - échelon A

E.C.R.

Agent E-C-R 1er degré - échelon A

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 160**Administration-Gestion**

Employé administratif 1er degré - échelon B
Employé-comptable 1er degré - échelon B

Informatique

Opérateur 1er degré - échelon B

Fabrication

Opérateur USE-b1
Opérateur UPA-a
Ouvrier de fabrication - 1er degré - échelon B
Ouvrier énergie/utilités - 1er degré - échelon B
Ouvrier surveillant de réseaux de distribution d'"utilités"
Ouvrier pompiste - 1er degré - échelon B

Technique

Ouvrier d'entretien mécanique 1er degré - échelon B
Ouvrier d'entretien métallurgie 1er degré - échelon B
Ouvrier d'entretien E.I.A. 1er degré - échelon B
Agent d'exécution 1er degré - échelon B
Agent de sécurité pompier 1er degré - échelon B

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 1er degré - échelon B
Ouvrier d'exploitation G.P.L. 1er degré - échelon B
Ouvrier d'exploitation lubrifiants 1er degré - échelon B
Ouvrier de conditionnement lubrifiants 1er degré - échelon B
Magasinier 1er degré - échelon B
Conducteur d'engins de manutention/levage 1er degré - échelon B
Chauffeur livreur (p.t.c. inférieur ou égal à 10 t)

E.C.R.

Agent E-C-R 1er degré - échelon B

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 170

Administration-Gestion

Employé administratif 2ème degré - échelon A
 Employé comptable 2ème degré - échelon A

Informatique

Opérateur 2ème degré - échelon A
 Programmeur - échelon A
 Employé d'assistance micro-informatique - échelon A

Fabrication

Opérateur extérieur UPB-b1
 Opérateur extérieur UPB-a
 Opérateur extérieur UPA-b2
 Opérateur UPA-b1
 Opérateur USE-b2
 Opérateur centrale vapeur ou énergie/utilités
 Opérateur de pomperie - 1er degré

Technique

Ouvrier d'entretien mécanique 2ème degré - échelon A
 Ouvrier d'entretien métallurgie 2ème degré - échelon A
 Ouvrier d'entretien E.I.A. 2ème degré - échelon A
 Agent d'exécution 2ème degré - échelon A
 Agent de sécurité pompier 2ème degré - échelon A

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 2ème degré - échelon A
 Ouvrier d'exploitation G.P.L. 2ème degré - échelon A
 Ouvrier d'exploitation lubrifiants 2ème degré - échelon A
 Ouvrier de conditionnement lubrifiants 2ème degré - échelon A
 Magasinier 2ème degré - échelon A
 Conducteur d'engins de manutention/levage 2ème degré
 Conducteur de grues-élingueur (entre 10 et 25 t) 2ème degré
 Chauffeur livreur (p.t.c. de plus de 10 t à 25 t)

E.C.R.

Agent E-C-R 2ème degré - échelon A

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 185

Administration-Gestion

Employé administratif 2ème degré - échelon B
 Employé comptable 2ème degré - échelon B

Informatique

Opérateur 2ème degré - échelon B
 Programmeur - échelon B
 Employé d'assistance micro-informatique - échelon B

Fabrication

Opérateur tableau UPB-b1
 Opérateur tableau UPB-a
 Opérateur tableau UPA-b2
 Opérateur extérieur USP-b1 (Procédé principal)
 Opérateur extérieur USP-a (Procédé principal)
 Opérateur extérieur UPB-b3
 Opérateur extérieur UPB-b2
 Opérateur tableau ou de conduite, vapeur ou électricité de centrale thermo-électrique
 Opérateur de pomperie - 2ème degré
 Opérateur tableau ou de conduite de pomperie et de mélanges - échelon A

Technique

Ouvrier d'entretien mécanique 2ème degré - échelon B
 Ouvrier d'entretien métallurgie 2ème degré - échelon B
 Ouvrier d'entretien E.I.A. 2ème degré - échelon B
 Dessinateur détaillant
 Agent d'exécution 2ème degré - échelon B
 Agent de sécurité pompier 2ème degré - échelon B

Exploitation

Ouvrier d'exploitation dépôts 2ème degré - échelon B
 Ouvrier d'exploitation G.P.L. 2ème degré - échelon B
 Ouvrier d'exploitation lubrifiants 2ème degré - échelon B
 Ouvrier de conditionnement lubrifiants 2ème degré - échelon B
 Magasinier 2ème degré - échelon B
 Conducteur de grues-élingueur (supérieur à 25 t) 3ème degré
 Chauffeur livreur (p.t.c. de plus de 25 t)
 Avitailleur d'aéronefs - échelon A
 Répartiteur de transports routiers ou aérodromes - échelon A

E.C.R.

Agent E-C-R 2ème degré - échelon B

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 200

Administration-Gestion

Agent administratif
Agent comptable

Commercial

Délégué commercial (moins de 6 mois de pratique)

Informatique

Agent technique pupitreur
Agent technique programmeur
Agent technique d'assistance micro-informatique

Fabrication

Opérateur tableau UPB-b2
Opérateur tableau USP-a (Procédé principal)
Opérateur extérieur USP-b2 (Procédé principal)
Opérateur extérieur USP-b3 (Procédé principal)
Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 1er degré - échelon A
Opérateur tableau ou de conduite de pomperie et de mélanges - échelon B

Technique

Agent technique d'entretien mécanique
Agent technique d'entretien métallurgie
Agent technique d'entretien E.I.A.
Agent technique de bureaux d'études
Agent technique de spécialités

Exploitation

Agent technique d'exploitation dépôts
Agent technique d'exploitation G.P.L.
Agent technique d'exploitation lubrifiants
Agent technique de conditionnement lubrifiants
Agent technique de magasin
Avitailleur d'aéronefs - échelon B
Répartiteur de transports routiers ou aérodromes - échelon B

E.C.R.

Agent technique E-C-R

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 215

Administration--Gestion

Technicien administratif 1er degré - échelon A
 Technicien comptable 1er degré - échelon A

Commercial

Délégué commercial 1er degré - échelon A

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 1er degré - échelon A
 Technicien analyste de programmation 1er degré - échelon A
 Technicien d'assistance micro-informatique - échelon A

Fabrication

Opérateur tableau UPB-b3
 Opérateur tableau USP-b1 (Procédé principal)
 Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 1er degré - échelon B

Technique

Technicien d'entretien mécanique 1er degré - échelon A
 Technicien d'entretien métallurgie 1er degré - échelon A
 Technicien d'entretien E.I.A. 1er degré - échelon A
 Technicien bureaux d'études 1er degré - échelon A
 Technicien 1er degré - échelon A

E.C.R.

Technicien E-C-R 1er degré - échelon A

*

* *

Agent de maîtrise 1er degré - échelon A

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 230

Administration-Gestion

Technicien administratif 1er degré - échelon B
 Technicien comptable 1er degré - échelon B

Commercial

Délégué commercial 1er degré - échelon B

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 1er degré - échelon B
 Technicien analyste de programmation 1er degré - échelon B
 Technicien d'assistance micro-informatique - échelon B

Fabrication

Chef opérateur USE-a
 Opérateur tableau USP-b2 (Procédé principal)
 Opérateur tableau ou de conduite combiné thermique et électrique 2ème degré
 Chef opérateur de pomperie - 1er degré (sans lubrifiants ni spécialités)

Technique

Technicien d'entretien mécanique 1er degré - échelon B
 Technicien d'entretien métallurgie 1er degré - échelon B
 Technicien d'entretien E.I.A. 1er degré - échelon B
 Technicien bureaux d'études 1er degré - échelon B
 Technicien 1er degré - échelon B

E.C.R.

Technicien E-C-R 1er degré - échelon B

*

* *

Agent de maîtrise 1er degré - échelon B

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 250

Administration-Gestion

Technicien administratif 2ème degré - échelon A
 Technicien Comptable 2ème degré - échelon A

Commercial

Délégué commercial 2ème degré - échelon A

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 2ème degré - échelon A
 Technicien analyste de programmation 2ème degré - échelon A

Fabrication

Chef opérateur USE-b
 Chef opérateur UPA-a
 Opérateur tableau USP-b3 (Procédé principal)
 Chef opérateur ou chef de quart de centrale vapeur avec ou sans "utilités"
 Chef opérateur de pomperie - 2ème degré (avec lubrifiants et spécialités)

Technique

Technicien d'entretien mécanique 2ème degré - échelon A
 Technicien d'entretien métallurgie 2ème degré - échelon A
 Technicien d'entretien E.I.A. 2ème degré - échelon A
 Technicien bureaux d'études 2ème degré - échelon A
 Technicien 2ème degré - échelon A

E.C.R.

Technicien E-C-R 2ème degré - échelon A

*

* *

Agent de maîtrise 2ème degré - échelon A

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 270

Administration-Gestion

Technicien administratif 2ème degré - échelon B
 Technicien comptable 2ème degré - échelon B

Commercial

Délégué commercial 2ème degré - échelon B

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 2ème degré - échelon B
 Technicien analyste de programmation 2ème degré - échelon B

Fabrication

Chef opérateur UPA-b
 Chef opérateur UPB-a
 Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique - échelon A

Technique

Technicien d'entretien mécanique 2ème degré - échelon B
 Technicien d'entretien métallurgie 2ème degré - échelon B
 Technicien d'entretien E.I.A. 2ème degré - échelon B
 Technicien bureaux d'études 2ème degré - échelon B
 Technicien 2ème degré - échelon B

E.C.R.

Technicien E-C-R 2ème degré - échelon B

*

* *

Agent de maîtrise 2ème degré - échelon B

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 290

Administration-Gestion

Technicien administratif 3ème degré - échelon A
 Technicien comptable 3ème degré - échelon A

Commercial

Délégué commercial 3ème degré - échelon A

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 3ème degré - échelon A
 Technicien spécialiste système - échelon A
 Technicien d'analyse - échelon A

Fabrication

Chef opérateur UPB-b
 Chef opérateur USP-a
 Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique - échelon B
 Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique avec "utilités" - échelon A

Technique

Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3ème degré - échelon A
 Technicien d'entretien E.I.A. 3ème degré - échelon A
 Technicien bureaux d'études 3ème degré - échelon A
 Technicien 3ème degré - échelon A

E.C.R.

Technicien E-C-R 3ème degré - échelon A

*

* *

Agent de maîtrise 3ème degré - échelon A

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 310

Administration-Gestion

Technicien administratif 3ème degré - échelon B
 Technicien comptable 3ème degré - échelon B

Commercial

Délégué commercial 3ème degré - échelon B

Informatique

Technicien d'exploitation informatique 3ème degré - échelon B
 Technicien spécialiste système - échelon B
 Technicien d'analyse - échelon B

Fabrication

Chef opérateur UPB-b'
 Chef opérateur USP-b
 Chef opérateur ou chef de quart de centrale thermo-électrique avec "utilités" - échelon B

Technique

Technicien d'entretien mécanique et métallurgie 3ème degré - échelon B
 Technicien d'entretien E.I.A. 3ème degré - échelon B
 Technicien bureaux d'études 3ème degré - échelon B
 Technicien 3ème degré - échelon B

E.C.R.

Technicien E-C-R 3ème degré - échelon B

*

* *

Agent de maîtrise 3ème degré - échelon B

EMPLOIS CLASSES AU COEFFICIENT 340

Commercial

Délégué commercial 4ème degré

Fabrication

Contremaître de service de quart permanent

Chef opérateur USP-b'

*

* *

Technicien - Expert

*

* *

Agent de maîtrise 4ème degré

IV - COEFFICIENTS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES

Position I	290
Après 1 an à 290.....	315
Après 1 an à 315.....	340
Après 1 an à 340.....	370
Cette progression en fonction de l'ancienneté ne fait pas obstacle à une promotion plus rapide dans une position plus élevée.	
Position II	380
Après 3 ans à 370 (Position I) ou après 3 ans à 380	400
Après 3 ans à 400	420
Après 4 ans à 420	435
Après 4 ans à 435	450
Cette progression en fonction de l'ancienneté ne fait pas obstacle à une promotion plus rapide dans une position plus élevée.	
Position III A	
1er échelon	460
2e échelon.....	560
Position III B	660
Position III C	770
Position Supérieure	880
Coefficients particuliers des Ingénieurs de Recherches	
Avant 25 ans.....	290
Après 1 an à 290 ou à 25 ans.....	315
Après 1 an à 315 ou à 26 ans.....	340
Après 1 an à 340 ou à 27 ans.....	385
Après 1 an à 385 ou à 28 ans.....	440
Après 3 ans à 440	470
Après 3 ans à 470	490
Après 3 ans à 490	510
Après 3 ans à 510	530
Après 3 ans à 530	550