

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.