

PETROLE

ACCORD COLLECTIF

**PORTANT SUR L'EMPLOI,
LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
ET LE DEVELOPPEMENT
DES COMPETENCES
DANS LES INDUSTRIES
PETROLIERES**

1^{ER} JUIN 2018

**ACCORD COLLECTIF
PORTANT SUR L'EMPLOI, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
DANS LES INDUSTRIES PETROLIERES**

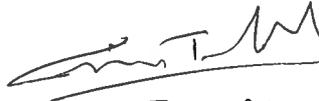
Entre

l'UNION FRANÇAISE DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES (UFIP),
4, avenue Hoche, 75008 Paris, représentée par :
M. Francis DUSEUX Président
M. Gérard PATIN Secrétaire Général

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives des salariés suivantes :

- CFE-CGC PÉTROLE,
59 à 63, rue du Rocher, 75008 Paris, représentée par :

 L. GRIZON  G. TETCAL

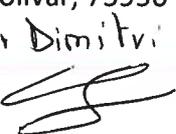
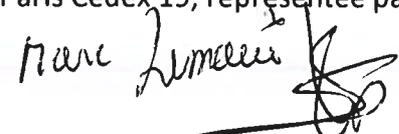
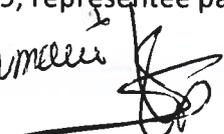


- FÉDÉCHIMIE CGT-FO,
60, rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13, représentée par :

- FÉDÉRATION UFIC - UNSA,
21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, représentée par :

- FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – CGT,
263, rue de Paris, 93514 Montreuil, représentée par :

- FÉDÉRATION CHIMIE ÉNERGIE – CFDT,
47/49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, représentée par :

il a été conclu ce qui suit :  Guiller Dimitri  Marc Lemerle  d'autre part,

Art. 1401 – Préambule

- a. Les industries pétrolières mettent en œuvre, depuis plusieurs décennies, des réorganisations et restructurations régulières du fait des mutations industrielles, économiques et technologiques qui les impactent.
- b. Ces réorganisations et restructurations peuvent avoir des conséquences sur les métiers exercés et les qualifications requises au sein des entreprises de la branche, sur le nombre et la composition des emplois disponibles, sur les parcours et les évolutions professionnelles des salariés de la branche.
- c. Conscients des enjeux humains, sociaux et économiques créés par cette situation, les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche Pétrole et l'UFIP, *« dans le prolongement de l'échange de vues paritaire sur le pacte de responsabilité qui s'était tenu le 2 octobre 2014, et reconnaissant la nécessité de mettre en place des mesures visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche Pétrole susceptibles d'être affectés par des restructurations ou des fermetures totales ou partielles d'établissement » (cf. accord salarial de branche du 27.11.2014, Art.6)* ont décidé, lors de la négociation salariale de branche du 27 novembre 2014, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de branche sur le thème de l'emploi ; cette négociation s'est ouverte le 30 juin 2015 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture.
- d. Cette négociation s'est appuyée, en matière d'emploi, sur les recommandations et les préconisations du CEP (contrat d'étude prospective) Raffinage, conduit en 2012 – 2013 sous l'égide et avec le concours des Pouvoirs Publics ; dans son rapport final du 30 septembre 2013, le CEP Raffinage identifie un certain nombre d'actions à conduire et d'informations à collecter pour faire face aux conséquences potentielles sur l'emploi des évolutions des entreprises et des organisations de la branche Pétrole.
- e. Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle, y compris au travers des mutations rendues nécessaires par l'environnement industriel, économique et technologique.
- f. Les employeurs de la branche, reconnaissant leur rôle en matière d'emploi, s'efforceront,
 - d'une part de favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, notamment par le recours à l'apprentissage et à la formation en alternance,
 - d'autre part de développer l'emploi, tant industriel qu'industriel.

4. L'employeur évalue au préalable les conséquences de cette stratégie sur l'emploi, c'est-à-dire les effets prévisibles de cette stratégie sur les effectifs, les organisations et les qualifications et compétences requises par leur fonctionnement, les métiers susceptibles d'évoluer.
5. L'employeur, le cas échéant par la mise en place d'une GPEC dans les conditions prévues par le Code du travail, vise à anticiper l'évolution des besoins de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences ; l'employeur tire les conséquences de cette évolution dans les orientations de la formation professionnelle et dans le plan de formation qu'il soumet à la consultation des instances représentatives du personnel, selon les modalités fixées par le Code du travail ; en fonction de la dimension de l'entreprise, l'employeur formalise ses processus de gestion prévisionnelle ; il en assure la communication auprès des instances représentatives du personnel puis des salariés.
6. L'employeur participe à la construction du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise ; il s'informe, avec pour objectif de les satisfaire, des souhaits et aspirations des salariés en matière de parcours et de développement professionnels, notamment à travers l'entretien professionnel ; pour le cas où ces souhaits et aspirations ne peuvent être satisfaits, l'employeur en explique les raisons au salarié.
7. L'employeur consolide et développe la capacité du salarié à se maintenir dans l'emploi à travers sa formation professionnelle, son parcours professionnel et son évolution de carrière.
8. L'employeur s'engage à mettre en œuvre avant toute prise de poste la meilleure adéquation, tout au long de leur vie professionnelle, entre les salariés et les postes de l'entreprise, afin que le poste sur lequel le salarié est affecté puisse lui permettre d'utiliser au mieux ses compétences professionnelles et autant que possible de les développer.
9. L'employeur, lors de la préparation du plan de formation, poursuit les objectifs suivants :
 - assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ; il est rappelé à ce propos que, conformément aux principes généraux de prévention établis par le Code du travail, le travail doit être adapté à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
 - veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
 - proposer au salarié des formations qui participent au développement de ses compétences.

- a. le salarié encadrant a-t-il reçu une formation à la conduite d'un entretien professionnel ?
- b. le salarié encadrant a-t-il une bonne connaissance des dispositifs de la formation professionnelle et de leurs modalités d'accès : plan de formation, actions de professionnalisation, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle ... ?
- c. Le salarié encadrant peut-il mobiliser - ou orienter le salarié vers – les compétences internes à l'entreprise en matière d'information et de conseil sur la formation et les parcours professionnels ?

Cette évaluation peut, à titre d'exemple, être conduite au moyen d'une grille couvrant notamment les thèmes précités.

C. Rôle des Ressources Humaines

1. La DRH est un acteur clé de la GPEC ; elle est informée d'une part des besoins actuels et moyen/long terme de l'entreprise en matière de métiers et de qualifications, d'autre part des aspirations professionnelles des salariés, notamment à travers les remontées des entretiens professionnels.
2. La DRH, en prenant en compte les orientations stratégiques de l'entreprise, et en relation étroite avec les responsables hiérarchiques :
 - a. veille à l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les aspirations professionnelles des salariés ;
 - b. élabore un plan de formation – pluriannuel si nécessaire - permettant d'assurer
 - la bonne intégration des nouveaux arrivants,
 - l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
 - le maintien des qualifications et des compétences des salariés nécessaires à la tenue de leur poste, en fonction des évolutions des technologies et des organisations ;
 - le développement, par des actions de formation en volume suffisant, des qualifications et des compétences des salariés, afin de leur permettre une évolution de carrière et d'assurer leur maintien dans l'emploi ;
 - la pérennité du savoir-faire de l'entreprise.
3. La DRH favorise la mobilité fonctionnelle et géographique des salariés, en mettant en place des dispositions et des outils adaptés.
4. La DRH diffuse à l'ensemble des salariés de l'entreprise les travaux de l'OPMQC Pétrole (nomenclature et cartographie des métiers, fiches-métiers, parcours et passerelles, monographies régionales), ou porte à leur connaissance un support, dispositif ou lien Internet leur donnant accès à ces travaux.

1. Les instances représentatives du personnel et les commissions qui leur sont rattachées, ainsi que les organisations syndicales, sont impliquées dans les processus de mise en œuvre et de suivi de l'évolution des organisations, de l'organisation du travail, du volume et de la gestion des emplois, de la formation professionnelle. Elles contribuent par leurs propositions à la bonne réalisation de ces processus.
2. Les instances représentatives du personnel sont informées et consultées dans leur champ de compétences, selon les modalités définies par le Code du travail.

F. Rôle de la CPNE Pétrole (commission paritaire nationale de l'emploi)

1. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 328 de la CCNIP :
 - la CPNE est informée de la situation des salariés susceptibles d'être affectés par un licenciement économique ;
 - pour ce faire, les entreprises concernées élaborent un tableau regroupant les informations suivantes pour chaque salarié concerné :
 1. catégorie socio-professionnelle ;
 2. classification CCNIP ;
 3. année de naissance ;
 4. emploi tenu ;
 5. ancienneté dans le dernier emploi tenu ;
 6. lieu de travail ;
 7. lieu de domicile ;
 8. titres, diplômes et certifications professionnelles ;
 9. principales compétences acquises durant l'ensemble de sa vie professionnelle.
 - la CPNE formule des recommandations sur les axes de reclassement de ces salariés ;
 - la CPNE est informée régulièrement, et au minimum deux fois par an :
 - a. des procédures de recherche de reclassement internes à la branche mises en œuvre en application de l'article 328 ;
 - b. des résultats obtenus : nombre de postes proposés au reclassement, nombre d'entretiens tenus et nombre de reclassements effectués ;
 - c. au plan qualitatif, d'un état des lieux des difficultés et obstacles au reclassement éventuellement rencontrés : mobilité géographique, perte de statut,
2. La CPNE, sur proposition de l'OPMQC-Pétrole, valide en tant que de besoin la liste des formations éligibles au CPF ; dans l'élaboration de ces listes, l'accent est mis tant sur les formations permettant de développer les qualifications et les compétences du salarié que sur les formations favorisant son développement personnel.
3. La CPNE est informée chaque année, pour trois bassins d'emploi régionaux, le bassin normand, le bassin PACA et le bassin Ile-de-France, de la pyramide des âges, au 31 décembre de l'année précédente, des salariés employés sur les cinq métiers (au sens

5. L'OPMQC-Pétrole établit et enrichit périodiquement, au niveau de la branche, une liste de formations éligibles au CPF, dans le cadre des dispositions du Code du travail ; cette liste doit constituer une force de proposition pour les salariés de la branche en matière de formations qualifiantes.
6. Les travaux de l'OPMQC-Pétrole sont menés sous la conduite de la CPNE et du Comité paritaire de pilotage de l'OPMQC-Pétrole ; les résultats de ces travaux sont soumis à la CPNE pour validation.

Art. 1403 - L'embauche et l'insertion professionnelle ; le recours aux formations en alternance

1. L'employeur respecte les principes de non-discrimination, directe ou indirecte, posés par la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations, par le Code du travail et repris à l'article 903 de la CCNIP ; l'employeur veille à l'égalité professionnelle femmes-hommes.
2. L'employeur veille à maintenir et à anticiper, en fonction de la pyramide des âges ainsi que des métiers requis dans l'entreprise, un flux d'embauche permettant d'assurer le renouvellement des postes de travail et la bonne transmission des savoirs et des savoir-faire.
3. La politique d'embauche se préoccupe particulièrement des métiers « en tension », pour lesquels les besoins de l'entreprise sont particulièrement sensibles et les personnels formés en nombre restreint sur le marché du travail.

4. Le recours à la formation en alternance, par le canal des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, est un outil privilégié de l'insertion professionnelle des jeunes et du renouvellement des générations de salariés de l'entreprise.

Pour marquer l'importance qu'elles attachent au recours et à la valorisation de la formation en alternance, et pour contribuer à l'atteinte d'objectifs sociétaux de plus en plus pressants au plan national, les entreprises adhérentes à l'UFIP annoncent par le présent accord leur volonté de conclure et mettre en œuvre un minimum de 2 000 contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation cumulés) pour l'ensemble des deux années 2019 et 2020. Cet objectif fera l'objet d'un suivi en CPNE.

Un bilan de cet effort 2019-2020 de recours à l'alternance sera établi en CPNE durant le 1^{er} semestre 2021 ; ce bilan analysera les difficultés rencontrées, les réussites enregistrées et la possibilité de reconduire sur les années suivantes la fixation d'un objectif pour le nombre des alternants.

5. Les politiques d'embauche et de recours à l'alternance de l'entreprise prennent en compte la nécessité sociale d'insertion ou de réinsertion professionnelle des publics

permettent sous certaines conditions à un salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise ; ces dispositions sont mises en œuvre par les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 100 salariés.

- Il est rappelé que, conformément aux dispositions précitées du Code du travail, en cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

C-2 – Prêt de main d'œuvre à but non lucratif

- Le salarié peut également bénéficier, avec son accord, du dispositif de prêt de main d'œuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par le Code du travail.
- Il est rappelé que, conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord :
 - à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ;
 - la mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Art. 1405 - La formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels

1. Le salarié bénéficie, grâce à la formation professionnelle, d'actions de formation lui permettant d'assurer son maintien dans l'emploi et le développement de ses compétences tout au long de sa vie professionnelle : adaptation au poste de travail ; formation préparant à l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; développement des compétences.
2. Le volet « développement des compétences » du plan de formation, tel que défini par les articles L.6321-6 et suivants du Code du travail, fait l'objet d'une attention particulière de l'employeur ; les actions de formation engagées dans ce cadre visent explicitement à assurer le maintien dans l'emploi et le développement des compétences du salarié tout au long de sa vie professionnelle, en le préparant le cas échéant à des métiers différents de celui qu'il occupe ; cette démarche peut s'appuyer notamment sur les passerelles internes à la branche recensées par l'OPMQC Pétrole et explicitées sur son site Internet.
3. Conformément aux dispositions du Code du travail ainsi qu'à l'article 1323-d de la CCNIP, lorsque le salarié suit, dans le cadre du plan de formation, une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, l'employeur

Art. 1407 - Les restructurations et les réorganisations

1. Pour tout salarié concerné par une évolution de l'organisation, l'employeur recherche les solutions adaptées aux conséquences qui pourraient en découler sur son emploi.
2. La mobilité géographique, qui constitue fréquemment un frein au reclassement, fait l'objet d'une attention particulière dans la définition et la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi :
 - l'antenne-emploi, ou toute entité chargée du reclassement externe des salariés, recherche en priorité des possibilités de reclassement dans le même bassin d'emploi, en ayant recours le cas échéant aux monographies régionales issues des travaux de l'OPMQC Pétrole ;
 - l'UFIP porte les profils des salariés affectés à la connaissance des fédérations patronales dont les métiers offrent certaines possibilités de reclassement ; cette information est adressée autant que possible à l'antenne régionale des fédérations concernées ;
 - le PSE prévoit des dispositions d'aide à la mobilité géographique.
3. S'il apparaît que le reclassement est susceptible d'entraîner un changement de convention collective, l'employeur examine la possibilité de prévoir dans le plan de sauvegarde de l'emploi une disposition venant compenser de manière transitoire l'impact financier du changement de statut.

Art. 1408 - Procédures d'opposition ; demande d'extension

- a. Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.
- b. La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.
- c. Conformément aux dispositions du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
- d. Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Art. 1409 - Date de prise d'effet de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension