

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA MODERNISATION
ET À LA MISE EN ŒUVRE DES CQP

NOR : ASET1550142M
IDCC : 1044

Par accord du 31 mai 2005 (étendu par arrêté du 7 décembre 2005, publié au *JO* du 16 décembre 2005), la branche de l'horlogerie a mis en place deux CQP : « Horloger-rhabilleur » et « Horloger spécialisation montres à complications ».

Depuis la signature de ces accords, les évolutions technologiques et la transformation des organisations en matière de services après-vente font que les emplois dans les entreprises d'horlogerie et ateliers intégrés se trouvent profondément modifiés.

Ainsi, afin de répondre aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le dispositif certifiant existant. Ce dernier entrera en vigueur à compter de septembre 2015.

Article 1^{er}

Définition et objet

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche de l'horlogerie. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP de l'horlogerie dans le cadre du présent accord, qui en définit le processus de mise en œuvre.

Article 2

Entreprises concernées

La reconnaissance des CQP concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Article 3

Modalités de création des CQP

La décision de créer, de renouveler ou d'abroger un CQP est prise par la CPNEFP.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- de possibilités d'emplois suffisantes ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Toute création de CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Article 4

Qualifications visées par les CQP

La branche de l'horlogerie crée trois nouveaux CQP correspondant aux qualifications suivantes :

CQP « Technicien horloger » : le technicien horloger exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur des :

- montres mécaniques simples ou automatiques ;
- montres électroniques ;
- chronographes.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre et assure la gestion technique et commerciale de son activité.

CQP « Horloger qualifié » : l'horloger qualifié exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur :

- des montres mécaniques simples ou automatiques ;
- des montres électroniques ;
- toutes montres à complications.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre et assure la gestion technique et commerciale de son activité.

CQP « Horloger qualifié boutique » : l'horloger qualifié boutique exerce des fonctions polyvalentes en boutique d'horlogerie.

Il gère la relation commerciale avec le client dans le cadre de la réception et de la restitution de la montre.

Il peut s'exprimer en anglais avec un client de langue étrangère.

Ses compétences techniques lui permettent d'intervenir sur :

- des montres mécaniques simples ou automatiques ;
- des montres électroniques ;
- toutes montres à complications.

Il est ainsi capable de réaliser le diagnostic du fonctionnement de la montre, de procéder à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre.

Enfin, il assure les actes de gestion liés à son activité au sein de la boutique : gestion des devis, gestion des stocks de pièces détachées et de l'outillage nécessaire à son activité.

Les CQP devront être pris en compte dans les accords d'entreprise et les conventions collectives existantes ou à créer.

Article 5

Présentation des CQP

Les CQP s'appuient sur :

- un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels figurent en annexe au présent accord.

Les référentiels de compétences des CQP sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, des modalités et des outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEFP.

L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Dans le cas où le jury d'épreuve ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat peut alors être réévalué s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP de la branche de l'horlogerie ont été conçus pour mettre en œuvre des passerelles d'évolution professionnelle. Ainsi, certaines unités de compétences sont communes aux trois CQP. Une fois un CQP obtenu, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences indéfiniment et s'il souhaite accéder à un autre CQP, il aura uniquement à valider les unités manquantes.

Les CQP font l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Article 6

Public visé par les CQP

Les CQP de la branche de l'horlogerie s'adressent notamment :

- aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- à des salariés en congé individuel de formation ;
- à des salariés de l'entreprise, au titre de la validation des acquis de l'expérience, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein ;
- aux demandeurs d'emploi en reconversion. Il est dans ce cas nécessaire que ces personnes bénéficient pendant toute la durée de la formation d'une source de revenus leur permettant de suivre la formation.

Article 7

Modalités d'obtention des CQP

Le mode d'accès aux CQP de la branche de l'horlogerie doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Les CQP peuvent ainsi s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNEFP ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.1. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la formation

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP visé ;
- construction d'un parcours de formation individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;

- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Dans le cadre de l'accès au CQP par la voie de la formation, la sélection du public et le recrutement sont réalisés par les organismes de formation agréés, en fonction de leur règlement interne, qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.

La sélection se fera sur la base d'un entretien de motivation et sur un test technique d'évaluation.

Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes, qu'il communiquera à la CPNEFP avant le début de la formation :

- l'identité des candidats retenus ;
- une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire ;
- une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous) ;
- l'accord de prise en charge du congé individuel de formation ;
- les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés) ;
- l'autonomie financière du demandeur d'emploi durant 24 mois.

Les candidats sont évalués à travers un dispositif conjuguant évaluations intermédiaires en cours de formation et évaluations finales.

Chaque épreuve d'évaluation fait l'objet d'une notation sur 20. Pour accéder aux épreuves d'évaluations finales, le candidat doit obtenir au minimum une moyenne de 12 sur l'ensemble des évaluations intermédiaires qui sont organisées et validées par les centres de formation agréés. Un candidat ayant échoué à l'une des épreuves d'évaluation intermédiaire a droit à une nouvelle chance.

7.2. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la VAE

Le parcours d'un candidat à la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de la VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de VAE ;
- notification de la recevabilité de la demande de VAE ;
- positionnement du candidat par un centre de formation agréé par la CPNEFP et suivi si besoin d'un parcours de formation individualisé ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Concernant la VAE, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié, lui permettant de s'autopositionner sur chaque unité de compétences constitutive du CQP visé.

Un positionnement du candidat à la VAE sera réalisé en centre de formation, basé sur le descriptif des activités professionnelles réalisées par le salarié en rapport avec le CQP visé. Le salarié demandeur d'une VAE pourra à l'issue de ce positionnement être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.

Le candidat à la VAE passera les mêmes épreuves d'évaluation que les candidats en cours de formation pour valider chaque unité de compétences du CQP visé, quels que soient les acquis de l'expérience.

Article 8

Organisation de la formation

8.1. Modalités d'agrément des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre une formation menant à un CQP doit être agréé par la CPNEFP de l'horlogerie.

Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en œuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque, etc.), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges défini par la CPNEFP. Il doit notamment :

- déclarer auprès de la CPNEFP tout démarrage de cycle de formation ;
- effectuer un positionnement du candidat avant de commencer la formation ;
- construire un parcours de formation individualisé, adapté au profil du candidat et à ses acquis ;
- mettre en place un livret de suivi du candidat au cours de sa formation et lors des périodes de stage en entreprise ;
- procéder aux évaluations intermédiaires du candidat en formation ou en VAE ;
- organiser les épreuves d'évaluation finale du candidat en formation ou en VAE.

8.2. Construction du parcours de formation

Les CQP de la branche étant modulaires, les parcours de formation des candidats sont organisés en fonction de leurs besoins pour chaque unité de compétences composant le référentiel du CQP visé. A chaque unité de compétences correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner selon les acquis et les besoins des candidats.

8.3. Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, l'adaptation du cahier des charges aux besoins du salarié.

Il doit être en mesure de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

8.4. Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

8.5. Relations entreprise/organisme de formation lors des périodes en entreprise

L'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise.

Le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation.

La fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.

La CPNEFP pourra retirer l'agrément en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

Article 9

Contrôle de la CPNEFP

A tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

Article 10

Evaluation finale par un jury d'épreuve

Les membres du jury d'épreuve sont habilités par la CPNEFP, qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer aux jurys d'épreuve.

Les règles de constitution du jury d'épreuve sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP. Le jury est constitué au niveau national et comprend :

- au minimum deux professionnels, ayant des compétences en lien avec le CQP visé ;
- deux formateurs du centre de formation agréé.

Deux membres de la CPNEFP, un par collège, peuvent faire partie de droit du jury. Un président de jury d'épreuve est choisi lors de chaque évaluation.

Le jury est chargé d'évaluer le niveau atteint par le candidat en fin de parcours lors d'une évaluation finale afin de permettre à la CPNEFP de statuer sur l'obtention du CQP.

Les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation par le jury d'épreuve sont réglés par la CPNEFP.

Article 11

Délivrance

L'obtention du CQP est prononcée par la CPNEFP sur la base d'une fiche de synthèse retraçant les résultats de l'évaluation attribués par le jury d'épreuve pour chaque unité de compétences.

Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEFP, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

La CPNEFP prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par le candidat.

Article 12

Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 13

Durée

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de modification ou de résiliation.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

Fait à Paris, le 28 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FH.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.