
Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : **567** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : **1044** | **HORLOGERIE**
(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Accord du 18 décembre 2019

relatif au dispositif Pro-A

NOR : ASET2050178M

IDCC : 567, 1044

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

BJOC ;

FH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

CGT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Eu égard aux profondes mutations économiques auxquelles les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, des pierres et des perles, ainsi que les entreprises de l'horlogerie doivent faire face, les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de mettre en place les conditions permettant aux salariés d'accéder aux formations certifiantes éligibles au dispositif de « reconversion et promotion par l'alternance », également désigné par le vocable « Pro-A », et ce afin de favoriser l'employabilité dans la filière.

Ainsi, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de conclure rapidement un accord spécifique et à durée déterminée sur le dispositif « Pro-A », sans attendre la conclusion d'un accord global relatif à la formation professionnelle.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de mise en œuvre du dispositif « Pro-A » défini aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et salariés relevant du champ d'application visé à l'article 2.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Les dispositions de l'accord sont applicables aux entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (IDCC 567) et de son annexe intégrant les dispositions conventionnelles de l'horlogerie (IDCC 1044) suite à l'arrêté portant fusion des champs conventionnels en date du 16 novembre 2018, quels que soient les effectifs de l'entreprise, incluant ainsi les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Modalités

Les modalités du présent accord s'appliquent dans le respect des dispositions prévues dans le cadre conventionnel ci-après détaillé ainsi que dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif « Pro-A ».

Article 4 | Certifications visées

Les parties signataires entendent inscrire dans le dispositif Pro-A, les certifications conçues par la branche professionnelle dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche. De nombreuses études ont ainsi été menées, respectivement dans le cadre de l'Observatoire des métiers de la bijouterie et dans l'observatoire du commerce, afin d'identifier les métiers en forte mutation, et de dresser le bilan des politiques de branche en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.

Par ailleurs, la création des certifications visées a été systématiquement précédée d'études d'opportunité permettant aux partenaires sociaux d'intégrer les mutations technologiques à l'œuvre au sein des entreprises de la branche et d'apporter les réponses en matière de certification permettant de couvrir les nouveaux besoins identifiés.

Le développement du nombre de CQP « spécifiques métier » est régulièrement mesuré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et fait l'objet d'un suivi régulier par les partenaires sociaux qui réaffirment la pertinence des choix ainsi élaborés dans le cadre de la politique de branche.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux ont dressé la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A :

Les certifications de la branche BJOC et de l'horlogerie :

RNCP 26852 : CQP expert en sertissage.

RNCP 26850 : CQP opérateur en polissage.

RNCP 26851 : CQP expert en polissage.

RNCP 26848 : CQP expert en joaillerie.

RNCP 31394 : CQP chargé en gemmologie appliquée.

RNCP 26849 : CQP concepteur 3D en bijouterie-joaillerie.

RNCP 5648 : CAP arts et techniques de la bijouterie-joaillerie, option bijouterie-joaillerie.

RNCP 31722 : CAP arts et techniques de la bijouterie-joaillerie, option bijouterie-sertissage.

RNCP 31723 : CAP arts et techniques de la bijouterie-joaillerie, option polissage-finition.

RNCP 595 : CAP lapidaire option A : diamant.

RNCP 596 : CAP lapidaire option B : pierres de couleur.

RNCP 31314 : CQP technicien d'atelier en horlogerie.

RNCP 31313 : CQP horloger qualifié.

RNCP 31387 : CQP vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme.

RNCP 34284 : TP agent technicien vendeur en horlogerie.

RNCP 34289 : TP horloger.

RNCP 5365 : CAP horlogerie.

RNCP 5629 : BMA horlogerie.

Les parties conviennent que tout CQP créé postérieurement à la signature du présent accord sera automatiquement ajouté à cette liste.

De fait, les partenaires sociaux réaffirment que ces certifications répondent précisément aux problématiques d'embauche de la filière, permettant de couvrir en partie les besoins relatifs aux métiers en forte mutation, aux métiers nouveaux et aux métiers « spécifiques ». Elles sont la clef de voute permettant le maintien des savoir-faire, limitant l'obsolescence des compétences et favorisant l'employabilité des salariés de la branche. Elles sont également un outil majeur favorisant la promotion interne des salariés et ouvrant des possibilités de reconversion professionnelle.

Article 5 | Niveau de qualification

Les partenaires sociaux conviennent que la définition du niveau de qualification des certifications ainsi visées est renvoyée à la décision de la CPNEFP de la branche.

Article 6 | Prise en charge

Article 6.1 | Nature de la prise en charge

Les frais pouvant être prise en charge dans le cadre du dispositif Pro-A sont :

- frais pédagogiques (ceux-ci permettent de couvrir notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- rémunération et charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Article 6.2 | Niveau de la prise en charge

Les partenaires sociaux conviennent que la définition du niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement est renvoyée à la décision de la CPNEFP de la branche.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance et dans la limite du salaire ainsi maintenu.

Article 6.3 | Ajustement et limites des prises en charge

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) se montreraient insuffisants durant l'année, les ajustements nécessaires des montants de prise en charge peuvent être réalisés sur décision de la CPNEFP, communiquée auprès des instances de gouvernance de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, dans le souci de garantir l'accès de tous les salariés et entreprises éligibles au dispositif Pro-A, les parties signataires s'entendent pour la mise en œuvre d'un plafond annuel de prise en charge par entreprise : ce plafond est fixé à 20 % de l'enveloppe totale disponible issue de la collecte annuelle auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, si les fonds restant disponibles en fin d'année le permettent, la CPNEFP de la branche a toute latitude pour demander aux organes de gouvernance de l'OPCO 2i un déplafonnement exceptionnel permettant de couvrir des besoins additionnels au bénéfice des entreprises s'étant vues appliquer le plafond en cours d'année. Ces versements complémentaires se feront dans les limites des fonds restant disponibles et des niveaux de prise en charge définis à l'article 6.2 du présent accord.

Article 7 | Durée des formations

Compte tenu de la nature de certaines des qualifications visées, les partenaires sociaux s'accordent, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, pour permettre de porter le plafond de 12 mois prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail à 24 mois.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ni ne nécessite de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires soulignent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en particulier dans le cadre de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences en place au sein de la branche.

Le présent accord pourra être dénoncé ou revu selon les dispositions du code du travail.

Article 9 | Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 10 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

Fait à Paris, le 18 novembre 2019

(Suivent les signatures.)

Annexe I Liste des rapports de branche BJOC et horlogerie permettant l'identification des besoins de certifications éligibles Pro-A

Étude d'opportunité : analyse qualitative des métiers sensibles et prioritaires de la branche par le cabinet Ambroise Bouteille.

Avenant portant sur la réalisation de deux référentiels métiers/activités/compétences complémentaires, orfèvre et lapidaire dans la branche professionnelle BJOC par le cabinet Ambroise Bouteille.

Note opportunité : refonte des CQP de l'horlogerie de gros par le cabinet The Yellow Bridge et le FORCO.

Enquête d'opportunité CQP vendeur montres haut de gamme par l'observatoire prospectif du commerce.

Analyse des impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences du secteur par KYU LAB.

Annexe II Tableau d'analyse des certifications rendues éligibles à la Pro-A

#	Métier identifié comme stratégique pour la branche et présentant un risque lié à l'obsolescence des compétences, à une forte mutation ou en émergence	Liste certifications rendues éligibles à la PRO-A	Analyse issue des documents produits en Annexe 1
1	Polisseur/euse	<p>CQP Opérateur en polissage</p> <p>CQP Expert en polissage</p> <p>CAP Arts et Technique de la bijouterie-joaillerie (option polissage)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le polissage mécanique (tribo-finition et combinaison tribo-finition et électrolyse) se développe en pré-polissage et en polissage final de petits articles d'entrée de gamme. • La qualité des tampons et pâtes progresse. La polyvalence est de plus en plus demandée (reprises de fontes, contrôle qualité...). • FORTES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT <ul style="list-style-type: none"> o Pénurie des candidats - Le polissage attire TRES PEU de candidats pour les formations diplômantes. C'est un métier peu valorisé. • Niveau de compétence insuffisant des « entrants ». Il est difficile de trouver des polisseurs de bon niveau. Niveau de compétence insuffisant des polisseurs en place. Le polisseur a souvent du mal à exprimer ses besoins en formation ce qui ne facilite pas la montée en compétences - Il faut former aux nouvelles techniques * Le polissage se fait de moins en moins à la main * Il faut savoir polir l'or mais aussi l'argent (ce qui est rarement maîtrisé) * Le rhodiage est très peu connu * Le polisseur doit être capable d'analyser le problème de la surface ce qui n'est pas non plus toujours maîtrisé. <p>Les polisseurs ont une expertise rare et dont l'acquisition prend plusieurs années de pratique, ce qui fait d'eux des profils très recherchés par les grandes marques horlogères.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et par ailleurs : <ul style="list-style-type: none"> o Une proportion importante de seniors (35 % entre 50-59 ans) amenés à être remplacés à brève échéance.
2	Sertisseur/euse	CQP Expert en sertissage	<ul style="list-style-type: none"> • L'usage de la binoculaire s'est démocratisé. • Les dernières évolutions majeures portent sur l'intégration de pré-sertis (prédécoupe ou préformage) et d'un sertissage réalisé entièrement par des machines grâce à la CAO, afin

		<p>d'augmenter les cadences sur les grandes séries.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un fort besoin de qualité. <ul style="list-style-type: none"> o L'augmentation des exigences des donneurs d'ordre et l'augmentation des commandes sur les segments de marché de la haute joaillerie, fait naître un besoin d'amélioration de la qualité et donc de compétences élevées. • Une pénurie de candidats compétents <ul style="list-style-type: none"> o Difficultés à recruter sur un haut niveau qui répond aux exigences de la moyenne et surtout haute-joaillerie - Les très bons sertisseurs sont rares - Forte concurrence avec l'industrie de l'horlogerie et les pays transfrontaliers - Niveaux de salaires très élevés des bons sertisseurs o Taille critique de commandes importante pour permettre de recruter un sertisseur de haut niveau à l'année - Les entreprises de taille PME ont du mal à recruter parce que les volumes de commandes sont insuffisants pour pourvoir un poste à plein temps et que les salaires sont trop élevés. Pourtant le sertissage est un processus à très haute valeur ajoutée pour l'entreprise. • Et par ailleurs : Une proportion importante de séniors (+50 ans) amenés à être remplacés à brève échéance.
	CAP Arts et Technique de la bijouterie-joaillerie (option sertissage)	
3 Bijoutier(ère)/ Joaillier(ère)	CAP Arts et Technique de la bijouterie-joaillerie (option bijouterie-joaillerie) BMA Art du bijou et du joyau	<ul style="list-style-type: none"> • Le geste de la main reste au centre de ce métier mais les outils numériques (laser, machines à commandes numériques, impression 3D / frittage...) progressent vite. • Postes de joaillier de haut niveau (experts et maîtres) à renforcer (montée en compétences) • Un fort besoin de qualité - L'augmentation des exigences des donneurs d'ordre et l'augmentation des commandes sur les segments de marché de la haute joaillerie, fait naître un besoin de qualité et donc de compétences élevées • Un manque de candidats compétents - Difficultés à recruter sur un haut niveau qui répond aux exigences de la moyenne et surtout de la haute-joaillerie, les débutants n'ont pas ce niveau. Actuellement un jeune issu d'une formation diplômante possède un niveau de compétence d'opérateur (Niveau 1) ou de professionnel (Niveau 2). Ces qualifications sont suffisantes dans la nouvelle joaillerie de typologie
	CQP Expert en joaillerie	

		<p>répétitive.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une période longue pour être formée, souvent un manque d'expérience du candidat - Les très bons joailliers sont longs à former. La branche admet que former un bon joaillier prend de 10 à 15 ans. • Beaucoup de jeunes se forment à ce métier, donc pas de pénurie sur les diplômés débutants, « entrants » potentiels - Les jeunes sont très motivés par la formation de joaillier et c'est ainsi une majorité des jeunes qui se forme en CAP, en MC ou en BMA bijouterie – joaillerie. Mais la montée en compétence étant longue, la pénurie de profils expérimentés est de plus en plus forte.
4 Gemmologue	CQP Chargé en gemmologie appliquée	<p>Des compétences liées aux nouvelles réglementations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kimberley Process permet de s'assurer que le commerce des diamants bruts n'alimente pas les conflits armés, dans les pays extracteurs • La réglementation RJC permet de s'assurer des bonnes pratiques éthiques et responsables des entreprises • La RSE nouvel enjeu des entreprises : l'impact social et environnemental des entreprises <p>Difficultés de recrutement :</p> <p>Les compétences en gemmologie sont très recherchées à tous les niveaux de la chaîne de valeur du bijou : experts en pierre, négociants, acheteurs, fabricants, vendeurs en boutique...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internalisation du contrôle des pierres dans les entreprises <p>Evolutions technologiques fortes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le développement technologique sur la production d'imitation et de pierres de synthèse • Explosion des techniques de traitement • Le développement de la taille sur plan dans le secteur joaillier • Les évolutions des technologies de tri • La révolution numérique dans la communication de l'offre et les outils de gestion
5 Lapidaire	<p>CAP Lapidaire option A: Diamant</p> <p>CAP Lapidaire option B: Pierres de couleur</p>	

5 Concepteur/trice 3D	CQP Concepteur 3D en bijouterie-joaillerie	<ul style="list-style-type: none"> • Le métier est en plein boom et en évolution permanente du fait des possibilités nouvelles apportées par les technologies émergentes. Le concepteur 3D, au cœur de la conception/réalisation doit de plus en plus s'intéresser et comprendre l'ensemble du process. • Le développement de poly-compétences est essentiel. <p>L'infographiste ne connaît pas assez les enjeux de la joaillerie pour pouvoir travailler seul - Ne connaît pas les courbes sur buste, les colliers à charrettes, les montages compliqués ou les spécificités de la maintenabilité d'une pièce ou en « métal ». - Ne connaît pas non plus les méthodes en bijouterie, la décomposition des tâches et ne peut pas faire le dossier de production. Ex : Quelqu'un formé en infographie est capable d'indiquer des côtes en micron alors que le bijoutier ne peut pas fabriquer au micron près.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes diplômés BMA bijouterie-joaillerie possèdent des connaissances en infographie 3D, mais devraient développer davantage les connaissances en 3D pour pouvoir faire le métier de façon autonome.
Technicien(ne) d'atelier en	CQP Technicien d'atelier en horlogerie	<ul style="list-style-type: none"> • De forts manques sont observés sur la phase de diagnostic des produits en réparation. Des formations permettrait de gagner en polyvalence sur ce point au sein des équipes SAV, d'autres salariés que les horlogers pouvant ainsi, selon leur charge prendre tout ou partie de cette tâche. • Les ventes importantes de montres mécaniques ces 20 dernières années créent un besoin important en services SAV. • L'arrivée des montres connectées génère des besoins de compétences en électronique (entretien et maintenance) • La tenue des délais dans un contexte d'augmentation des cadences en centres SAV impose aux horlogers de gagner en organisation de leur travail et en productivité (à qualité égale).
6 Horlogerie / Horloger(ère)	TP Agent technicien vendeur en horlogerie	
	CQP Horloger qualifié TP Horloger	
	CAP Horlogerie BMA Horlogerie	
8 Vendeur(se) spécialisé(e)	CQP Vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme	<ul style="list-style-type: none"> • Du fait de l'élargissement des gammes de produits (marchés de niche...) et de l'internationalisation de la clientèle (Asie, Moyen Orient...), le recrutement de profils de vendeur démonstrateur spécialisé se complexifie. • Des besoins plus importants apparaissent et nécessitent des profils
	TP Agent technicien vendeur en horlogerie	

		ayant une capacité de veille et d'appropriation des nouveaux produits ainsi qu'une forte capacité à dialoguer avec une clientèle internationale (langue, culture), particulièrement dans le domaine du luxe. Les difficultés de recrutement rencontrées s'expriment de manière de plus en plus fortes.