

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

IDCC : 567. – **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**
(12^e édition. – **Novembre 2002**)

ACCORD DU 26 JANVIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0550348M*

IDCC : *567*

Entre :

La fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau,
des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent ;

La fédération nationale artisanale des métiers d'art et de création,

D'une part, et

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

La fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ;

La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallur-
gie CFE-CGC ;

La fédération de la métallurgie CFTC ;

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application des dispositions légales en
vigueur ainsi que des dispositions de l'accord national interprofessionnel du
5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de

la vie professionnelle, a pour objet, à la fois de mettre en place conventionnellement les nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche de la BJOC et de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de leur vie professionnelle.

Il annule et remplace l'accord de branche du 2 novembre 1995 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, sauf en ce qui concerne le champ d'application professionnel et territorial du présent accord qui reste identique à celui de l'accord du 2 novembre 1995 et les articles 4 et 5 relatifs à la section professionnelle paritaire BJOC.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un enjeu majeur de compétitivité pour les salariés et les entreprises du secteur de la BJOC dans un contexte économique dégradé :

- l'intensification de la concurrence étrangère : le taux d'importation a doublé de 1995 à 2001, passant de 0,8 milliard d'euros à 1,6 milliard d'euros ; il est à 1,3 milliard d'euros depuis 2003 ;
- la baisse constante de la production de 15 % par an depuis la fin 2001 (soit au total 598 millions d'euros depuis fin 2001), et la perte des emplois liée.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord renforcer l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié et pour ce faire :

- mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers du secteur, compte tenu des évolutions auxquelles le secteur est confronté ;
- développer les compétences des salariés de la branche en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle, et de faire face au déficit démographique de la population professionnelle ;
- inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise ;
- faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en développant la formation sur le poste de travail, le développement du tutorat, l'organisation pendant et/ou en dehors du temps de travail ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que nécessaire les acquis de l'expérience professionnelle ;
- poursuivre les efforts pour l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, avec le renforcement de la « culture tutorale » ;
- promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) favorisant la progression des salariés tels que les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Dans ces perspectives, les partenaires sociaux conviennent paritairement de créer un observatoire des métiers permettant à la branche de se doter ainsi d'une fonction pérenne de veille et d'alerte sur les emplois et les métiers de la profession, de disposer d'une enquête annuelle sur les métiers et leurs évolutions sur les prochaines années, de fiches métiers pour faciliter les

embauches et les parcours professionnels, et à l'ensemble des entreprises du secteur de disposer de données agrégées actualisées pour soutenir les réflexions prospectives.

TITRE I^{er} CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 1^{er}

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2

Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emploi y compris ceux âgés de 26 ans et plus.

Article 3

Objectifs

Le contrat de professionnalisation permet prioritairement :

- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
- de préparer l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la BJOC.

Article 4

Modalités

4.1. Durée du contrat

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur une liste à établir par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la BJOC.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'obtenir le diplôme, le CQP ou la qualification prévue.

4.2. Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation hors entreprise est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée de formation pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale utilisable dans la branche professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie et approuvée par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la BJOC.

4.3. Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA

La participation financière de l'OPCA à chaque contrat y ouvrant droit comprend les actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire, de professionnalisation ou parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation externe ou interne dans les conditions définies par la CPNE ; elle est déterminée sur la base d'un forfait horaire :

- de 15 € pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un diplôme éducation nationale « Métier », de CQP « Métier », ou de qualification figurant sur une liste définie par la CPNE ;
- de 9,15 € pour les autres contrats.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires pourront ajuster le ou les forfaits horaires de prise en charge si nécessaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés en cas de besoin tous les ans par la CPNE.

4.4. Rémunération du salarié

L'intéressé bénéficiera, en cas de réussite aux épreuves de qualification professionnelle proposée, d'une prime de réussite égale à 25 % du SMIC mensuel en vigueur.

Sa rémunération sera au minimum celle du minima conventionnel correspondant au diplôme obtenu et ce, au plus tard, 2 mois après l'obtention de ce dernier.

TITRE II

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 5

Objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Elles peuvent permettre à leur bénéficiaire :

a) Soit d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de formation d'un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, d'une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la BJOC.

b) Soit de participer à une action de formation propre à permettre au salarié de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître ses compétences professionnelles, et de répondre ainsi au besoin d'adaptation et de développement de l'entreprise.

A cet effet, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre à un ou plusieurs des objets suivants :

- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des technologies et aux mutations d'activité ;
- élargir le champ professionnel d'activité ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- acquérir une préformation ou une qualification nouvelle ;
- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNE de la branche le soin d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les actions de formation ne répondant pas aux critères définis ci-dessus donneront lieu à une participation financière de l'OPCA dans la limite des fonds restant disponibles.

Article 6

Mise en œuvre

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié ; les dates de début et fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Cette formation peut aussi se faire dans le cadre du droit individuel à la formation et se dérouler ainsi en tout ou partie pendant le temps de travail :

- à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur ;
- à l'initiative de l'employeur après accord formalisé du salarié, et selon les dispositions de l'article sur le droit individuel à la formation du présent accord.

Dans ces 2 cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues :

- les conditions d'accès prioritaires, dans un délai de un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 7

Publics concernés

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur :

- les salariés de tous niveaux dont la qualification est insuffisamment adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, aux exigences de l'activité et son développement ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles.
- les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés ayant fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie ou accident du travail supérieur à 1 an.

Article 8

Modalités financières

La prise en charge financière par l'OPCA désigné des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire, d'accompagnement et de formation et frais annexes est fixée sur la base d'un pourcentage :

- de 80 % du coût global pour les actions liées aux formations « Métier BJOC » incluant les coûts pédagogiques des actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation, les coûts de formation interne, les frais annexes et les salaires et charges dans le cadre de forfaits définis en CPNE, étant entendu que le solde est à la charge de l'entreprise ;
- de 50 % du coût global pour les autres actions de formation incluant les coûts pédagogiques des actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation, les coûts de formation interne, les frais annexes et les salaires et charges dans le cadre de forfaits définis par la CPNE, étant entendu que le solde est à la charge de l'entreprise.

Une liste des formations prioritaires « Métier BJOC » et tertiaires sera définie par la CPNE.

Pour ce qui concerne la formation interne, ces formations devront être assurées par un tuteur ayant suivi une formation spécifique définie au titre VII du présent accord.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront les pourcentages et taux horaires de prise en charge si nécessaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés en cas de besoin, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires minima de la BJOC.

Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins un mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par l'OPCA.

TITRE III

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, elles confirment que tout salarié de la branche professionnelle BJOC entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit individuel à la formation selon les conditions suivantes.

Article 9

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ayant un an d'ancienneté, bénéficie, chaque année civile, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés embauchés en cours d'année, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les salariés en contrats d'apprentissage ou en contrats de professionnalisation sont exclus du bénéfice de ce droit individuel à la formation.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé *pro rata temporis*, après 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Pour l'année 2004, il est convenu que :

- les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein, ayant un an d'ancienneté au 31 décembre 2004, bénéficieront d'un droit individuel à la formation de 20 heures au 1^{er} janvier 2005 ;
- les salariés à temps partiels et les salariés embauchés en cours d'année bénéficieront, au 1^{er} janvier 2005, d'un droit individuel à la formation *pro rata temporis* sur la base de 20 heures.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

L'employeur doit informer, au début du mois de janvier de chaque année, avec le bulletin de salaire, par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 10

Mise en œuvre et exercice du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise.

Le choix de l'action de formation et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur, lequel dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail dans la limite de 50 % du droit acquis. Elles donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 11

Nature des actions de formation

L'action réalisée au titre du droit individuel à la formation de promotion, d'acquisition - entretien - perfectionnement des connaissances, ou de qualification, et les actions de validation des acquis de l'expérience et bilans de compétence, tels que définis à l'article L. 900-2 du code du travail, relèvent des priorités définies par la CPNE.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 12

Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés

conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

Article 13

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation, tel que défini à l'article 10, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de son expérience.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis. En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas utilisables.

Article 14

Financement

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation continue. La prise en charge peut s'effectuer :

- sur les fonds mutualisés du 0,5 % gérés par l'OPCA ;
- sur des fonds mutualisés à hauteur de 0,15 % sur les 0,9 % au titre du plan de formation ;
- sur le solde du 0,9 % du plan de formation non utilisé versé à l'OPCA.

TITRE IV

CPNE

Article 15

Missions des partenaires sociaux

La CNPE examine le bilan des conditions techniques de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation à l'issue de leur première année de fonctionnement et réajuste si besoin les forfaits horaires ainsi que les taux et pourcentages de prise en charge.

La CPNE précise également les conditions dans lesquelles l'OPCA assure la prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation interne, sur la base des forfaits et base de remboursement définis par les textes réglementaires ou conventionnels en vigueur.

La CPNE peut modifier ou compléter les formations prioritaires, en tant que de besoin, au titre des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

La CPNE confie à l'OPCA : l'examen des demandes de formation des entreprises, la vérification de la conformité de leurs demandes avec les formations prioritaires définies par la CPNE, la répartition des fonds disponibles, les opérations de prise en charge et la passation des conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

Dans le cadre de sa mission, la CPNE procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validations) ;
- de l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- le CPNE détermine chaque année le montant de l'enveloppe financière que l'OPCA désigné affecte, au titre de la contribution 0,5 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail, à la prise en charge des réflexions et des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

TITRE V

OBSERVATOIRE

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la branche décide de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est notamment financé par l'OPCA désigné dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 16

Missions

Cet observatoire a deux missions essentielles qu'il réalise pour l'ensemble des entreprises de la branche :

- réalisation d'études prospectives et sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche ;
- animation de la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

Il fournit des données et des préconisations permettant :

- la définition par la CNPE des priorités de formation professionnelle de la branche ;
- la définition des axes de développement de la formation professionnelle de la branche retenus tous les 3 ans par les signataires du présent accord.

Article 17

Fonctionnement

L'observatoire est placé sous la responsabilité de la fédération BJOC ; la CPNE, en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, est chargée de :

- fixer le programme de travail établi annuellement ;
- garantir la méthodologie et la représentativité des travaux produits ;
- fixer la diffusion des informations.

Ce comité de pilotage se réunit au moins une fois par an.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 18

L'OPCA désigné

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné en annexe au présent accord (annexe I).

Article 19

Contributions des entreprises d'au moins 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant au moins 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA :

- la contribution de 0,50 % destinée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du tutorat et de la formation interne, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des dépenses de formation des DIF prioritaires, puis des frais de fonctionnement des CFA en fonction des fonds restant disponibles ;
- 0,15 % sur les 0,9 % réservé au financement des priorités définies par la branche au titre du DIF ;
- le reliquat de l'obligation légale due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation non utilisé au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Ces entreprises sont invitées à verser à l'OPCA désigné l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

Article 20

Contributions des entreprises de moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA désigné :

- la contribution de 0,15 % destinée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du tutorat et de la formation interne, de l'observatoire des métiers et des qualifications,

des dépenses de formation des droits individuels à la formation prioritaires puis des frais de fonctionnement des centres de formation des apprentis en fonction des fonds restant disponibles. Elle est mutualisée dès la collecte avec la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 10 salariés ;

- ainsi que la contribution de 0,25 %, qui sera portée à 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2005, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et aux dépenses de formation des droits individuels à la formation prioritaires en fonction des fonds restant disponibles.

TITRE VII

TUTORAT

Article 21

Désignation et mission du tuteur

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle interne, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Conformément à l'article 6-5 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, de son emploi et de l'objectif de formation à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel, et de l'action de formation dont il est bénéficiaire ;
- de former sur le poste de travail les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à la transmission des savoir-faire du métier pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer éventuellement à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et, d'une formation spécifique. A l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

Article 22

Modalités financières

Indépendamment de la prise en charge des coûts de la formation interne définies dans le présent accord au titre des contrats et périodes de professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre, ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale, sont pris en charge par l'OPCA désigné dans les conditions définies par la réglementation.

Les signataires du présent accord rappellent, qu'au-delà de l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi, ils considèrent la compétence tutorale et le partage des compétences comme fondamentaux pour la transmission des métiers de la branche, relevant d'une responsabilité à déployer par chacun dans l'entreprise, ouvrier qualifié, agent de maîtrise, cadre, senior à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut.

Afin de compléter le soutien au tutorat et de promouvoir les besoins de la branche dans les territoires et dans les PME, la fédération BJOC s'attachera à mettre en œuvre des contrats d'objectifs régionaux ; pour ce faire, la CPNE définira les orientations de ces contrats et leurs conditions de mise en œuvre. Elle pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de l'observatoire et sur les traitements régionaux qu'elle aura pu solliciter.

TITRE VIII ENCADREMENT

Article 23

Encadrement

Le développement de l'export, les nouvelles technologies, le travail en équipe et la transmission des savoirs, appellent de nouveaux besoins en formation pour la population cadre et agent de maîtrise en cours de carrière ou nouvellement embauché.

Les thèmes de formation prioritaires sont les suivants :

- technologies nouvelles spécifiques à la bijouterie ;
- gestion, logistique, réglementation et contrôle qualité ;
- maîtrise des langues étrangères ;
- action commerciale ;
- management et organisation de l'entreprise.

Ils peuvent également, en tant que de besoin, correspondre à la liste des formations prioritaires « Métier » et tertiaires définie par la CPNE.

TITRE IX LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Article 24

Plan de formation

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le plan de formation est structuré en fonction de 3 types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail : les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont déterminées par l'entreprise. Elle les rémunère, celles-ci étant réalisées sur le temps de travail du salarié ;

- les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés : les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Le temps de formation dépassant de 50 heures l'horaire de référence par année civile et par salarié ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;
- les actions liées au développement des compétences des salariés : les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution des qualifications des salariés et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. L'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Le salarié perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération (rémunération nette de référence telle que définie par voie réglementaire).

Ces actions peuvent donner lieu à l'utilisation du droit individuel à la formation par les salariés.

TITRE X

APPLICATIONS DE L'ACCORD

Article 25

Opposabilité

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ne peut prévoir de dispositions contraires ou moins favorables à celle prévues par le présent accord.

Article 26

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du jour qui suit la date de dépôt de l'accord.

Article 27

Dispositions finales

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Les organisations soussignées s'attacheront lors des prochaines négociations sur la formation professionnelle, à rechercher toute amélioration des dispositifs institués par le présent accord et, ainsi, s'engage dans un délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord à négocier sur les dispositifs complémentaires, à savoir bilans de compétence ou validation des acquis de l'expérience (VAE), passeport formation et l'entretien professionnel.

Fait à Paris, le 26 janvier 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Organisme paritaire collecteur agréé

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCIB, organisme paritaire collecteur agréé (art. 18).