

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA GPEC ET AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550389M

IDCC : 567

Il a été décidé de conclure le présent accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la mise en œuvre du contrat de génération au sein des entreprises de la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (BJOC).

PRÉAMBULE

Par la conclusion d'un accord conjoint sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités situées dans son champ d'application, les parties signataires fixent deux ambitions à la filière :

- d'une part, dans le cadre du contrat de génération, cet accord répond à un triple objectif :
 - améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI et favoriser leur insertion ;
 - favoriser et maintenir l'emploi des seniors ;
 - assurer la transmission des savoirs et des compétences ;
- d'autre part, dans le cadre de la GPEC, cet accord vise à permettre aux entreprises d'anticiper au mieux les mutations économiques, socio-organisationnelles et démographiques du secteur de la bijouterie mais aussi leurs effets tant en termes de performance sociale (accompagnement de l'émergence de nouveaux métiers, maintien et développement des compétences, accès à la formation...) que de performance économique (évolution des systèmes de production, professionnalisation au niveau de la gestion d'entreprise, renforcement de la capacité à innover...).

Cet accord est le fruit d'une démarche globale portée par les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de la branche, qui ont su mettre en œuvre, par leurs interactions et leur coordination, une démarche durable, en phase avec les mutations des organisations.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités situées dans son champ d'application.

Article 2

Objet

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, et dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-4 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Article 3

Durée

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt légal. – Extension

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension. Il entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 (alinéa 1, L. 132-10), D. 2231-2 (alinéas 1 et 2), L. 2261-1 (alinéa 3), L. 2262-8 (alinéa 4), ainsi que les articles L. 2261-15 (alinéas 1 à 3, L. 133-8), L. 2261-24 (alinéa 2) et L. 2261-25 (alinéa 3) du code du travail.

L'extension du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de remplir la condition prévue à l'article L. 5121-8 du code du travail et d'éviter une pénalité.

En outre, les actions et mesures prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre par les entreprises, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée. Il est rappelé que le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

TITRE II

FONDEMENTS DE L'ACCORD

Article 5

Présentation de la branche BJO

La production française de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie représente 1,725 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2013 répartis de manière équilibrée entre la France (48 %) et l'export (52 %). Le marché de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie est en croissance, tiré par le développement des grands groupes de luxe.

La fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie représente au niveau national près de 9 000 emplois pour environ 2 800 entreprises en France.

Géographiquement, près de 40 % des effectifs se situent dans la région Ile-de-France et 18 % dans la région Rhône-Alpes.

Article 6

Politique emploi. – Formation structurante

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche poursuit le développement de différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels :

- l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie : dès 2005, cet accord a permis d'inscrire la gestion et l'élévation des compétences au cœur des politiques de ressources humaines, en promouvant l'accès des salariés à des actions de formation, le développement des compétences et la professionnalisation des salariés en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle ;
- en 2005, la refonte des diplômes dans l'objectif de structurer la filière diplômante autour d'un diplôme de niveau IV, le brevet des métiers d'arts (BMA), et ainsi d'élever le niveau de compétences, mais aussi de phaser les enseignements dispensés aux niveaux CAP, BMA et DMA (diplôme des métiers d'art) avec les attentes des entreprises ;
- l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors, signé en 2009, fixe comme objectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, avec trois domaines d'action :
 - le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
 - la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat (guide du tutorat) ;
 - l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (entretiens de fin de carrière) ;
- le guide du tutorat (en annexe III du présent accord, non publiée) : souhaitant promouvoir la transmission des savoirs et l'importance du tutorat, la branche s'est dotée d'un guide du tutorat. Le guide du tutorat met l'accent sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoir-faire. Ce guide définit les conditions requises pour être tuteur, les missions du tuteur et rappelle les conditions d'exercice et de reconnaissance de la fonction de tuteur ;
- l'accord sur les classifications professionnelles : l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles intègre des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle et d'évolution en compétences des salariés. La grille de salaires minima conventionnels correspondante est adaptée aux réalités des emplois et régulièrement actualisée par les représentants sociaux et patronaux ;
- l'accord du 12 décembre 2013 sur la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche BJO : souhaitant renforcer l'offre de formation certifiante de la branche, les partenaires sociaux précisent dans cet accord les moyens et modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP). Quatre savoir-faire bénéficient d'un CQP : « Opérateur en polissage », « Expert en polissage », « Expert en sertissage »,

- « Expert en joaillerie ». Ces CQP bénéficient de la reconnaissance de l'ensemble de la profession concernée, à l'échelle nationale, et seront accessibles par la voie de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience. Des seuils d'accueil reconnaissent par ailleurs la qualification des diplômés et détenteurs de certificats de qualification professionnelle du métier par l'avenant du 12 décembre 2013 à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles ;
- la révision de la convention collective : le 31 janvier 2014, les partenaires sociaux de la branche ont signé un avenant à la convention collective et à plusieurs accords de branche, répondant ainsi à un double enjeu : toiler la convention collective datant de 1973, mais aussi saisir l'opportunité de renforcer le dialogue social de la branche et d'anticiper ainsi les évolutions de ses métiers dans l'intérêt commun des entreprises et de leurs salariés.

Article 7

Démarche compétences

Cette approche prospective a été initiée dès 2009 en pleine période de crise économique. Par-delà les effets conjoncturels de la crise (fragilisation d'une partie des sous-traitants et disparition potentielle du savoir-faire français), les actions menées ont mis en lumière des bouleversements structurels importants liés à :

- la définition de nouveaux modes de coopération entre fabricants et donneurs d'ordres pour mieux anticiper les besoins et produire en juste-à-temps ;
- l'innovation technologique en cours, notamment en matière de gestion de production, de conception et de dessins assistés par ordinateur, de prototypage, de marquage laser ;
- une démographie suggérant de nombreux départs à la retraite (au 31 décembre 2010, les salariés âgés d'au moins 57 ans représentent 10 % de la population totale salariée de la branche).

Aussi, même si le marché de la bijouterie et de la joaillerie a renoué avec la croissance depuis 2010, ces évolutions ont des impacts structurels sur l'organisation du travail et les métiers, se traduisant principalement par une « rationalisation » de l'activité des fabricants s'articulant autour de plusieurs dimensions :

- au niveau stratégique :
 - la nécessité d'innover et de développer les capacités productives en phase avec les besoins du marché ;
 - l'évolution des modèles économiques et des niveaux de taille critique pour répondre aux enjeux du marché ;
- au niveau de l'organisation du travail :
 - le passage d'un mode d'organisation et de production « artisanal » à un mode plus « industriel » avec des impacts sur certains métiers et le développement de la polyvalence et/ou poly-compétence ;
- au niveau des ressources humaines et de la gestion des compétences :
 - l'évolution des modes de management ;
 - la nécessité de préserver et de développer les savoirs experts et d'organiser leur transfert afin notamment de conserver et de consolider le « capital humain » accumulé depuis de longues années (levier d'une véritable différenciation par rapport à la concurrence) ;
 - la nécessité de favoriser les dispositifs de transmission d'entreprise.

La réalisation de l'ensemble de ces études a permis, grâce à l'appui technique et méthodologique de l'ARACT Ile-de-France, de structurer et d'animer cette démarche concertée pour aboutir à la signature, par les organisations syndicales de salariés, la FFBJOC, la DGEFP et AGEFOS PME, d'un accord d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en novembre 2012 visant à accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique emploi-formation et dans le déploiement d'outils RH au sein de la branche BJOC.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que la mise en œuvre du contrat de génération au sein des entreprises du secteur apparaissent pour les parties signataires comme des leviers incontournables pour répondre aux enjeux de compétitivité et de développement du secteur et pour aider ses salariés, jeunes et seniors, acteurs de leur parcours professionnel, à développer leurs compétences et à sécuriser leur parcours professionnel.

TITRE III

CONTRAT DE GÉNÉRATION. – DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner le développement des entreprises du secteur, en alliant sécurisation des parcours professionnels – grâce à la formation des jeunes, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges – et compétitivité des entreprises.

S'inscrire dans cette démarche innovante, c'est investir dans l'alliance des générations dans un environnement instable où chaque génération doit apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, constituent des atouts précieux pour l'entreprise. Cette démarche est structurée à partir d'un diagnostic de la situation au niveau de la branche et vise à organiser le processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social.

Article 8

Réalisation du diagnostic de branche

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée au service observatoires d'AGEFOS PME.

Ce diagnostic préalable de branche figure en annexe I du présent accord (non publiée). Il est établi à partir des données publiques (DADS), sur les 3 dernières années disponibles (2008, 2009, 2010). Dans un souci de cohérence, il est restreint aux principaux codes NAF de la fabrication (32.11Z, 32.12Z, 32.13Z). Néanmoins, l'accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective IDCC 567.

Article 9

Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic réalisé par la branche vise à répondre aux points mentionnés par les textes en vigueur. Préalablement à la négociation de l'accord, il a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux, lors de comités de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles.

Il comporte les éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent. La branche BJOC regroupe en 2010, pour le périmètre des trois principaux codes NAF (32.11Z, 32.12Z, 32.13Z), 8 676 salariés, dont 57 % de femmes ;
 - 87 % des salariés sont en CDI ;
 - 10 % des salariés sont en CDD ;
- à la pyramide des âges :
 - le nombre de salariés âgés de moins de 26 ans est de 1 080 (12 % des effectifs totaux) et celui des salariés âgés de plus de 57 ans est de 864 (10 % des effectifs totaux) ;

- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles :
 - profil des jeunes de moins de 26 ans :
 - le nombre des jeunes de moins de 26 ans est en augmentation entre 2009 et 2010 de 2,3 % (1 056 en 2009, contre 1 080 en 2010) ;
 - en 2010, les jeunes de moins de 26 ans représentent 12 % des effectifs totaux :
 - 60 % de ces salariés sont des femmes ;
 - 44 % d'entre eux sont en CDI ;
 - 39 % d'entre eux sont en CDD ;
 - profil des seniors de 57 ans et plus :
 - le nombre des salariés âgés de 57 ans et plus est en augmentation entre 2009 et 2010 de 16 % (744 en 2009, contre 864 en 2010) ;
 - en 2010, les salariés âgés de plus de 57 ans représentent 10 % des effectifs totaux :
 - 44 % de ces salariés sont des femmes ;
 - 96 % d'entre eux sont en CDI ;
 - 3 % d'entre eux sont en CDD ;
 - 85 % travaillent à temps complet ;
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - la branche est majoritairement féminine avec 57 % de femmes salariées, au 31 décembre 2010 ; 15 % des salariés de la branche travaillent à temps partiel, soit un pourcentage légèrement inférieur à la moyenne nationale (21 %).

Il est complété de données relatives :

- au bilan formation 2012 au sein de la branche BJOC (réalisation AGEFOS PME) ;
- aux statistiques des inscriptions par formation et dispositif de formation pour l'année 2012-2013 (enquête de branche, données recueillies auprès de quinze établissements) ;
- aux statistiques de sinistralité (accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles), synthèse des données CNAMTS pour les codes NAF 32.11Z, 32.12Z et 32.13Z ;
- aux compétences clés dans la branche BJOC : étude sur les métiers sensibles et référentiels des compétences clés :
 - dans le cadre de la démarche GPEC au sein de la branche, les métiers dits « sensibles » ont été identifiés. Ces métiers sont définis comme « sensibles » au sens de « métiers soumis à des évolutions fortes des facteurs externes/internes », que celles-ci aient un impact positif ou négatif, par contraste avec « métiers stables », non soumis à des évolutions fortes prévisibles à moyen terme (< 3 ans). Parmi ces métiers sensibles figurent notamment les métiers de :
 - responsable de production/chef d'atelier ;
 - polisseur ;
 - joaillier ;
 - sertisseur ;
 - prototypiste CAO-DAO ;
 - responsable qualité.

Les référentiels compétences de ces métiers figurent en annexe VI de cet accord (non publiée) : joaillier, polisseur, sertisseur, responsable d'atelier, responsable qualité, prototypiste CAO-DAO, orfèvre, lapidaire.

Par ailleurs, quatre CQP ont été créés par la branche BJOC pour répondre aux enjeux des compétences clés de l'opérateur en polissage, de l'expert en polissage, de l'expert en sertissage et de l'expert en joaillerie.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Pour l'ensemble des actions proposées dans les titres IV, V et VI du présent accord, il est entendu que le tutorat comme la formation interne favorisent l'intégration de nouveaux embauchés au sein de l'entreprise et la reconnaissance de l'expertise des salariés expérimentés. Néanmoins, il importe de distinguer ces deux notions :

- le tuteur veille à l'accueil et à l'intégration du nouvel embauché dans l'entreprise. Il peut aussi favoriser la mobilité interne des salariés déjà en activité dans l'entreprise. Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, il transmet son savoir-faire, évalue la progression du salarié qu'il accompagne et assure un lien avec les différents acteurs, dont l'organisme de formation ou le formateur interne. Toute personne, salarié ou employeur, volontaire et disponible, qui justifie d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec celle visée par le salarié qu'elle accompagne peut être tuteur. Les rôles de maître d'apprentissage ou de référent sont assimilés pour cet accord au rôle de tuteur ;
- le formateur interne veille à la transmission de savoir-faire détenus par des salariés de l'entreprise et organise des séquences formalisées de formation, sur des temps dédiés hors production.

Article 10

Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes

Le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Au 31 décembre 2010, les jeunes de moins de 26 ans représentent 12 % des salariés de la branche BJOC, contre 16 % pour l'ensemble des salariés de l'économie ; 44 % de ces jeunes sont en CDI et 39 % en CDD.

10.1. Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

10.1.1. Objectifs de la branche

Compte tenu des pratiques du secteur et de la nécessité de fidéliser les jeunes, les partenaires signataires s'engagent à ce que les jeunes de moins de 26 ans qui représentent aujourd'hui 12 % des effectifs totaux de la branche, en représentent plus de 15 % à l'issue des 3 ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

Parallèlement à cela, les entreprises favoriseront la méthode et la formalisation de leurs recrutements, notamment grâce aux outils développés par la fédération française BJOC. Ainsi, un guide du recrutement et les outils d'aide au recrutement seront mis à la disposition des entreprises afin de les accompagner dans les différentes étapes du recrutement.

10.1.2. Indicateurs de suivi chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des jeunes et la part des jeunes en CDI dans les effectifs globaux.

10.2. Information et communication auprès des jeunes

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à promouvoir la participation des salariés à des actions de communication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants.

Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir leur site à la visite des élèves et des étudiants.

Par ailleurs, la branche professionnelle, par la signature, le 26 janvier 2005, d'un accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, a créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) pour accompagner sa politique en matière d'emploi et de formation.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle, nommé observatoire des métiers de la bijouterie, présente notamment le secteur économique mais aussi les métiers de la branche professionnelle et les formations préparant aux métiers de la BJOC.

Ces informations sont destinées aux entreprises et salariés de la branche mais également aux jeunes en cours d'orientation, aux demandeurs d'emploi et aux institutionnels.

Article 11

Engagements de la branche en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes

11.1. Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Cette modalité d'insertion permet à des jeunes peu qualifiés d'intégrer les entreprises du secteur. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur. Les partenaires signataires souhaitent par cet accord inciter les jeunes à se former afin d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche. Ils rappellent qu'il appartient à l'employeur de garantir des conditions favorables pour l'intégration et la formation du jeune sur son poste de travail.

Il apparaît nécessaire de croiser les données relatives à l'apprentissage dans le diagnostic en annexe I et celles des contrats de professionnalisation afin de considérer l'ensemble des dispositifs en alternance.

Selon l'enquête menée par la fédération française BJOC auprès de quinze établissements de formation préparant aux diplômes de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (annexe IV du présent accord, non publiée), l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) représente près de 27 % des effectifs de la filière diplômante pour l'année 2012-2013.

11.1.1. Objectif de la branche

La branche BJOC dispose d'une politique dynamique concernant l'alternance. Compte tenu des perspectives de croissance, les entreprises souhaitent poursuivre cette politique d'emploi intrinsèque au secteur, en augmentant ses effectifs en alternance, soit un objectif d'environ 600 jeunes à former au sein des différents organismes de formation préparant aux diplômes du métier.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

11.1.2. Indicateurs de suivi chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'effectif des jeunes en alternance, pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des jeunes en alternance parmi les jeunes en formation.

11.2. Contribuer à améliorer la qualité des stages

Les partenaires signataires rappellent que les stages doivent être effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

- Dans le cadre de la mise en place du présent accord, la branche BJOC encourage les entreprises à :
- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement, en précisant clairement la mission principale du stagiaire ;
 - accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;

- désigner un tuteur (ou un responsable de stage) dont la tâche sera :
 - de guider et de conseiller l'étudiant ;
 - de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - d'évaluer la qualité du travail effectué ;
 - de le conseiller sur son projet professionnel ;
- de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées, qui pourra accompagner le curriculum vitae de l'étudiant ;
- de réaliser un questionnaire de satisfaction que le stagiaire remplit en fin de stage et dans lequel il retrace les points forts et les points faibles de son stage. Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre de l'amélioration continue du dispositif du stage.

11.3. Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche

11.3.1. Information utile

Les jeunes entrants bénéficieront d'une information complète sur la protection sociale et notamment sur les dispositifs professionnels de prévoyance et de retraite.

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les entreprises au logement des jeunes et les invitent à être attentives aux difficultés de logement que ceux-ci pourraient rencontrer. Ils les incitent à mettre à leur disposition toute information utile, notamment les renseignements relatifs au « 1 % logement » lorsqu'elles versent cette contribution, afin de favoriser le logement des salariés.

11.3.2. Mise en place d'un parcours d'accueil et d'un entretien de suivi

Les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés (y compris pour les jeunes embauchés dans le cadre des contrats en alternance) un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise et dans les services.

Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise. Le parcours d'entrée dans l'entreprise comporte :

- la désignation d'un salarié tuteur du jeune ;
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ;
- un livret d'accueil, précisant des informations pratiques concernant la vie de l'entreprise.

Le jeune est également informé, à cette occasion, de l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables et du lieu où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence éventuelle d'un règlement intérieur.

Les entreprises organisent également avant la fin de la période d'essai puis tous les semestres pendant la première année un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son tuteur, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

11.3.3. Désignation d'un tuteur

Dès son arrivée, les entreprises présentent au jeune un salarié « tuteur » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, les règles de fonctionnement, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le tuteur est un salarié volontaire. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, si possible hors hiérarchie, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent. La branche encourage les salariés seniors à faire bénéficier les plus

jeunes de leur expérience à travers le rôle de tuteur. Le rôle de ce tuteur est plus précisément défini en annexe III du présent accord (non publiée).

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à prendre les mesures nécessaires à la reconnaissance de la fonction tutorale. Dans les entreprises où sont établies une ou plusieurs sections syndicales reconnues représentatives, ce point fera l'objet d'une négociation, lors des négociations annuelles obligatoires, par exemple.

11.3.4. Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

En 2012, les jeunes de moins de 25 ans ont accédé à une action de formation dans le cadre du plan de formation ⁽¹⁾ à hauteur de :

- 8 % dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 5 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 4 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre en tenant compte, notamment, de l'âge des jeunes salariés et de leur genre.

TITRE V

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Article 12

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme « seniors ») les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. A défaut, sont considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Au 31 décembre 2010, les salariés de 57 ans et plus représentent 10 % des salariés de la branche BJOC (864 salariés), contre 8 % pour l'ensemble des salariés de l'économie ; 96 % d'entre eux sont en CDI.

12.1. Objectif chiffré

La branche estime le nombre de départs entre 10 % et 15 % des effectifs de la branche, d'ici à 3 ans.

Par ailleurs, la branche souhaite maintenir dans l'emploi la même proportion de salariés âgés de plus de 57 ans, parmi les salariés de la branche.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

12.2. Indicateur chiffré

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche et du maintien dans l'emploi des seniors pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des seniors et la part de seniors en CDI dans les effectifs globaux.

(1) Source : bilan formation 2012, AGEFOS PME.

12.3. Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et de prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Les parties signataires incitent les entreprises à engager des actions de prévention de la pénibilité, afin notamment de soutenir l'allongement de la vie professionnelle, et recommandent également aux entreprises de mettre en œuvre des actions de transmission d'un savoir de prudence entre les seniors de plus de 57 ans et les jeunes de moins de 26 ans.

Il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, doivent être couvertes par un accord ou par un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Afin d'encourager les entreprises, à travers cette responsabilité, à passer d'une démarche de diagnostic pénibilité à une véritable démarche de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la fédération française BJOC s'engage à :

- organiser des ateliers de sensibilisation à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité ;
- diffuser les synthèses statistiques de la caisse nationale d'assurance maladie afin que les entreprises disposent d'une référence par rapport à leur activité (annexe V du présent accord, non publiée) ;
- solliciter, sur demande des entreprises, le réseau ANACT/ARACT afin de les accompagner dans la réalisation du diagnostic pénibilité et d'engager des actions répondant à leurs enjeux.

Article 13

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche encourage les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle. Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Afin de promouvoir la transmission des savoirs, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance du tutorat et de la formation interne et conviennent de l'intérêt réciproque – pour le « transférant » et le collaborateur – d'actions d'accompagnement et de formation en vue de valoriser l'expérience professionnelle des salariés seniors et d'organiser le partage des savoirs et de bonnes pratiques acquises. Par exemple, les entreprises peuvent mettre en place un dispositif d'échange de savoirs en prévoyant un échange de 1 heure de formation sur un sujet maîtrisé par un senior contre 1 heure de formation sur un sujet maîtrisé par un jeune.

Les missions d'accueil et le tutorat de nouveaux entrants (apprentis, stagiaires...) peuvent permettre une intégration plus rapide des arrivants et une mixité générationnelle favorable à l'enrichissement des savoirs et à l'épanouissement des talents dans l'entreprise. Le tuteur a une fonction essentielle dans la transmission de son savoir-faire technique, de son expérience, mais aussi des valeurs de l'entreprise et du contexte dans lequel elle évolue.

La fédération française BJOC accompagnera les entreprises dans leur pratique de formation interne, participant ainsi à préserver les savoirs experts de la branche, à reconnaître l'expertise des « salariés expérimentés » et à professionnaliser le « collaborateur ». Pour ce faire, des outils seront mis à disposition des entreprises par la fédération française BJOC.

Article 14

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En 2012, les salariés âgés de 45 ans et plus ont accédé à une action de formation ⁽¹⁾ dans le cadre du plan de formation à hauteur de :

- 39 % dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 30 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 31 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Sensibilisée au fait que, tout au long de leur carrière et quel que soit leur âge, les salariés doivent entretenir et développer leurs compétences professionnelles, la branche veut mettre l'accent sur l'importance du recours à la formation, notamment par la communication annuelle à l'ensemble des salariés, et particulièrement aux salariés âgés de 50 ans et plus, des dispositifs de formation et de leur utilisation au regard des situations personnelles et professionnelles, des évolutions de la branche et de ses métiers.

Les parties signataires rappellent, notamment, les dispositifs suivants :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE), dont l'objectif est de permettre à tout salarié, quels que soient, notamment, son niveau d'études et son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- le bilan de compétences, dont l'objectif est de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- le tutorat, dont l'objectif est de permettre de réussir l'intégration de salariés et d'accroître l'efficacité des actions de formation conduites ;
- le passeport formation, qui permet de répertorier les connaissances, les compétences, les aptitudes et les acquis professionnels du salarié ;
- le compte personnel de formation (CPF) pour les salariés : chaque salarié sera doté d'un CPF dès l'âge de 16 ans, lui permettant de cumuler au maximum 150 heures de formation au cours de sa vie professionnelle.

Par ailleurs, la fédération française BJOC accompagne les entreprises dans la structuration de leur politique emploi-formation, notamment par :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) associés à l'offre de formation de la branche, afin de garantir aux entreprises la qualification professionnelle des salariés dans leur évolution tout au long de leur parcours professionnel et de donner de la visibilité aux salariés sur les modalités de reconnaissance de leur expertise et d'accompagner leur mobilité professionnelle ;
- le développement de l'offre de formation continue existante ;
- l'accompagnement des entreprises dans leurs pratiques de formation, le développement du tutorat et la reconnaissance de l'expertise métier.

Article 15

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les partenaires signataires insistent sur l'enjeu de l'entretien professionnel : obligatoire tous les 2 ans, il remplace les entretiens et bilans réalisés dans l'entreprise (hors entretien d'évaluation) et vise à orienter les collaborateurs sur leurs possibilités d'évolution en termes de qualification et d'emploi. Il doit faire l'objet d'une formalisation écrite. Tous les 6 ans, il doit donner lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel permettant de faire le point sur les évolutions professionnelles à partir d'éléments objectivables :

- entretiens réalisés ;

(1) Bilan formation 2012, AGEFOS PME.

- actions de formation suivies ;
- évolutions salariales ou professionnelles ;
- VAE ou certifications obtenues par le salarié.

La branche rappelle que, dans les entreprises de 50 salariés et plus, si l'entreprise ne peut justifier, tous les 6 ans, par salarié, d'au moins trois de ces critères, celui-ci bénéficie d'un abondement correctif de son CPF de 100 heures.

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises à prévoir le maintien des cotisations retraite à taux plein en cas de passage à temps partiel d'un senior, jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions nécessaires d'une retraite à taux plein.

Par ailleurs, soucieuse que chaque salarié de 57 ans et plus connaisse toutes les dispositions existantes quant aux droits à la retraite ainsi que les nouvelles dispositions, la branche souhaite systématiser des réunions d'information, de sorte que les salariés seniors puissent, en connaissance de cause, envisager et programmer leur fin de carrière.

Enfin, les parties signataires s'engagent à recenser les accords d'entreprise comportant des dispositions sur ces thèmes, à identifier les meilleures pratiques incitant au maintien des seniors dans l'emploi (ex. : identification des attentes du senior par le biais des entretiens de seconde partie de carrière, passage à temps partiel, stage de préparation à la retraite, bilan retraite...) et à les diffuser.

TITRE VI

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 16

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Jamais cette notion de transmission des savoirs et des compétences n'a été aussi présente dans les textes légaux ou réglementaires qui émaillent le paysage de l'emploi et de la formation.

La branche souhaite encourager les salariés seniors à faire bénéficier les plus jeunes de leur expérience et de leurs savoir-faire ainsi que les salariés de 45 ans et plus qui sont recrutés ou qui évoluent professionnellement dans leurs activités.

Afin de promouvoir la transmission des savoirs, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance du tutorat et des actions de formation en vue de valoriser l'expérience professionnelle des salariés seniors et d'organiser le partage des savoirs et de bonnes pratiques acquis par les « transférants ». Les experts qui jouent le rôle de tuteur ou de formateur sont riches d'expériences et de compétences et doivent être impliqués dans la transmission et la coconstruction des formations.

Indépendamment du transfert de compétences qu'il opère, le recours au tutorat est de surcroît de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture d'entreprise. Un tel dispositif participe également à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues par les seniors.

Par ailleurs, il est précisé que la fédération française BJOC accompagne les entreprises dans leur pratique de formation interne, participant ainsi à préserver les savoirs experts de la branche, à reconnaître l'expertise des « salariés expérimentés » et à professionnaliser le « collaborateur ».

Article 17

Aides aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME)

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

La fédération française BJOC mettra en œuvre une plate-forme RH visant à mutualiser un appui-conseil RH et à doter les entreprises d'une compétence RH facilitant la conduite des changements par un conseil de proximité : conception et diffusion d'outils de gestion des ressources humaines, accompagnement à la prise en main de ces outils, appui-conseil en RH.

En outre, la branche tient à souligner que l'OPCA désigné de branche, AGEFOS PME, aide les entreprises à s'adapter, à intégrer de nouvelles technologies, à développer de nouvelles compétences par la mise en œuvre d'actions liées à la formation et à l'emploi. A ce titre, AGEFOS PME est en mesure d'accompagner les entreprises sur les problématiques de gestion des âges, en prenant en charge l'intervention de consultants spécialisés.

Les entreprises du secteur BJOC sont ainsi invitées à se rapprocher de leur conseiller identifié au sein de l'OPCA désigné de branche, AGEFOS PME, afin de bénéficier de financements complémentaires dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre ou au suivi d'actions emploi-formation.

Enfin, sur demande des entreprises, la fédération française BJOC sollicitera le réseau ANACT/ARACT afin de les accompagner dans la réalisation du diagnostic pénibilité et d'engager des actions répondant à l'amélioration des conditions de travail.

Article 18

Mixité des emplois

La branche est majoritairement féminine avec 57 % de femmes salariées au 31 décembre 2010.

Pour l'application de l'ensemble des mesures de l'accord, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière sera pris en compte.

Les indicateurs de suivi seront systématiquement présentés en différenciant hommes et femmes.

Les parties signataires rappellent que les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir des objectifs chiffrés de suppression des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, sous forme d'un accord ou d'un plan d'action.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Publicité

La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord et par les entreprises de la branche visées par le présent accord.

Article 20

Suivi

20.1. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

ACTION	CALENDRIER PRÉVISIONNEL
Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise Information : – ouverture du site de l'observatoire des métiers de la bijouterie – communication auprès des entreprises sur la création du site Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise : – guide du recrutement/intégration – livret d'accueil Suivi stagiaires et alternants : – entretien période d'essai/suivi – questionnaire satisfaction stage/attestation de stage Leaflet d'information sur protection sociale	Second semestre 2014 Second semestre 2014 Second semestre 2014 Second semestre 2014 2015
Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés Favoriser l'amélioration des conditions de travail et prévenir la pénibilité : – atelier de sensibilisation à l'amélioration des conditions de travail (en lien avec l'ANACT) – diffusion des statistiques CNAMTS Organisation de la coopération intergénérationnelle – kit « formation interne » Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : – accès aux CQP Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite : – réunion d'information sur la retraite – recensement des accords d'entreprise et identification des meilleurs pratiques	2015 Annuellement Second semestre 2014 Second semestre 2014 2015
Transmission des savoirs et des compétences Mise en place de binômes d'échange de compétences : – mise à disposition des kits « formation interne » Aide aux TPE et au PME : – mutualisation des outils RH à disposition des entreprises – coordination de l'accompagnement fédération française BJOC, AGEFOS PME, réseau ANACT	Second semestre 2014 Décembre 2014 - janvier 2015 Systématique
Egalité hommes-femmes : – présentation des indicateurs de suivi en distinguant hommes-femmes	2015

20.2. Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui sont signataires de la convention collective, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

20.3. Missions de la commission de suivi

La commission de suivi suit l'application du présent accord au niveau de la branche.

Elle établit le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'Etat. Elle établit également le bilan qualitatif et quantitatif à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

Elle procède, le cas échéant, à l'ajustement des objectifs fixés dans le présent accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;

FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FTM CGT.

ANNEXES
(Non publiées)

Annexe I. – Diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (réalisation AGEFOS PME).

Annexe II. – Bilan formation 2012 (réalisation AGEFOS PME).

Annexe III. – Guide du tutorat.

Annexe IV. – Statistiques des inscriptions par formation et dispositif de formation. – Année 2012-2013. – Données recueillies auprès de quinze établissements.

Annexe V. – Statistiques de sinistralité (accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles). – Synthèse des données CNAMTS pour les codes NAF 32.11Z, 32.12Z et 32.13Z.

Annexe VI. – Référentiels de compétences des compétences clés.