

# **23<sup>ème</sup> AVENANT - ACCORD POUR L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LE RENFORCEMENT DE LEURS QUALIFICATIONS**

## **Préambule**

La Convention Collective Nationale des Industries des Jeux, Jouets, Articles de Fêtes et Ornaments de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'Enfants, Modélisme et Industries Connexes en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 1991, dans son chapitre II traite de la formation.

Le présent accord est conclu en application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, ainsi que de celles 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. Il a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Il confirme que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec, pour objectif le maintien, voire le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité des entreprises.

Les partenaires sociaux affirment que la Formation Professionnelle reste une des priorités de la profession puisque c'est un des moyens de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises qui permettront à celles-ci de se développer et ainsi de créer des emplois.

La réalisation de ces objectifs passe par une démarche d'évaluation des besoins afin de pouvoir mettre en adéquation les compétences du personnel avec l'évolution des métiers et des emplois nécessaires au sein des entreprises.

## **Article 1 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes.

## **Article 2 : Les axes de développement de la formation professionnelle dans la branche**

Les partenaires sociaux signataires estiment que la branche professionnelle doit veiller à la cohérence des politiques initiées, notamment en définissant des axes de développement généraux et communs aux entreprises concernées.

Les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre les axes de développement de la formation professionnelle suivants :

Sont considérés comme prioritaires :

- Les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
- Les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
- Les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des trois dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- Les salariés ayant au moins vingt ans d'activité professionnelle ;
- Les salariés ayant quarante ans et plus ;
- Les femmes ou les hommes, qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- Les travailleurs handicapés.

Sont considérées comme essentielles, les formations ayant pour objet de :

- Perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences professionnelles
- Accroître leurs qualifications
- Développer leurs compétences
- Faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise.
- Acquérir les connaissances permettant de s'adapter aux mutations technologiques.

## **Article 3 : La mise en place d'un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.**

En application de l'article 7-6 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 financé par un OPCA de la branche, à savoir l'OPCIB, dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

La Fédération Française des industries Jouet Puériculture assure le fonctionnement administratif de l'Observatoire.

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

- Réalisation d'étude prospective 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 les résultats de ces études, les préconisations qu'il en déduit et un rapport à la CPNE pour l'aider à :

- La définition des priorités de formation professionnelle de la branche,
- La définition des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique,
- La définition des axes de développement de la formation professionnelle qu'elle préconise pour la négociation triennale par les signataires de l'accord de branche.

L'observatoire est placé sous la responsabilité de la FJP ; un comité paritaire de pilotage définit chaque année le programme de travail ainsi que le budget.

Le comité de pilotage :

- Emet des propositions et des conclusions sur la méthodologie et la représentativité des travaux produits ;
- Décide de la politique de publication et de diffusion des résultats ;

Ce comité constitué au sein de la CPNE est composé de :

- Cinq représentants de la FJP,
- Cinq représentants des syndicats de salariés, signataires de l'accord de branche.

La présidence est assurée en alternance par un représentant de la FJP puis par un représentant des organisations syndicales de salariés.

#### **Article 4 : Le plan de formation de l'entreprise**

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord, dans le cadre de leurs politiques de formation spécifiques.

Conformément aux dispositions législatives, le comité d'entreprise est consulté au moins une fois par an préalablement à l'élaboration du plan de formation.

Conformément aux dispositions conventionnelles de l'article II-2- Formation, la commission de formation ou à défaut les délégués du personnel sont consultés au moins une fois par an, préalablement à l'élaboration du plan annuel 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.

Le plan de formation est structuré en fonction de trois 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 conduisant à un dépassement du temps de travail et cela dans la limite de 50 heures 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.

- Des 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 les meilleurs délais possibles et au plus tard dans l'année qui suit la fin 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. Pendant cette période, l'entreprise s'efforcera de trouver les solutions permettant de faciliter l'accès du salarié à l'emploi correspondant à sa nouvelle qualification.

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. L'accord du salarié est nécessaire. Il perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette.

### **Article 5 : Le développement du droit individuel à la formation (DIF)**

Le Droit Individuel à la Formation s'applique à tous les salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise à raison de 20 heures par année civile.

Au 31 décembre 2004, chaque salarié remplissant les conditions ci-dessus a acquis 20 heures au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF est acquis au prorata temporis. Il en est de même pour les salariés employés en CDD, dès lors qu'ils ont une ancienneté dans l'entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Pour les salariés embauchés en CDI en cours d'année l'acquisition du DIF est valorisée au prorata temporis au 31 décembre de chaque année, dès lors qu'ils ont une ancienneté de quatre mois dans l'entreprise.

Le Droit Individuel à la Formation est plafonné à 120 heures sur 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Au terme du délai de 6 ans, le DIF est plafonné à 120 heures dès lors qu'il n'a pas été, en tout ou partie, utilisé.

Le choix de l'action de formation relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Sa mise en oeuvre est arrêtée après accord finalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 12 du présent accord.

Une information écrite au salarié sur ses droits à bénéficier de ce dispositif est prévue au 31/12 de chaque année. Pour un salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année, cette information écrite doit être faite en début de préavis.

- Le salarié doit spécifier par écrit à son employeur la date, la durée et le type de formation pour laquelle il souhaite utiliser son DIF ;
- L'employeur doit faire parvenir sa réponse écrite au salarié dans le mois qui suit la réception de la demande.
  - o L'employeur accepte : le choix de l'action de formation est arrêté par écrit par l'employeur et le salarié ;
  - o L'employeur ne répond pas : le DIF est accepté dans la forme initiale de la demande du salarié ;
  - o Si les deux parties sont en désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices consécutifs, la demande de financement sera instruite en priorité par le FONGECIF dont relève l'entreprise, sous réserve que cette action corresponde aux priorités de l'organisme. En cas d'acceptation du dossier par le FONGECIF, l'employeur doit verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation à concurrence des droits acquis par le salarié ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Les salariés peuvent utiliser leur DIF avant de quitter l'entreprise au sein de laquelle les droits ont été acquis. Il existe trois possibilités de transfert :

- Le licenciement (sauf faute grave ou lourde) :
  - o Information par l'employeur des droits ouverts au titre du DIF et des conditions d'utilisation de ses droits par le salarié licencié (lettre notification du licenciement) ;

- Demande écrite du salarié à bénéficier de son DIF transmise à l'entreprise avant la fin du préavis ;
- L'action de formation, de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience, demandée est financée pour tout ou partie par l'employeur à concurrence de la somme correspondant à l'allocation de formation calculée sur le nombre d'heures de DIF acquise par le salarié.
- La démission :
  - Demande du salarié à bénéficier de son DIF ;
  - Réponse dans les délais prévus par la Loi ;
  - L'action de formation doit être engagée avant la fin du préavis.
- La retraite :
  - Pas de liquidation possible du DIF

NB : le DIF n'est pas dû par l'employeur en cas d'absence de demande du salarié.

A défaut d'un accord d'entreprise, les heures de formation liées au DIF se réalisent en dehors du temps de travail et ouvrent droit à l'allocation de formation équivalente à 50% de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette rémunération est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les actions éligibles au Droit Individuel de Formation relèvent soit des priorités de branche définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- Les actions de promotion
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- Les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme de l'Education Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou relevant d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCIB de prendre en charge sur les fonds mutualisés, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement et d'hébergement éventuels ainsi que les frais de restauration relevant de la mise en œuvre de ces actions.

## **Article 6 : Le contrat de professionnalisation**

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

a) Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- Aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- Aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de six à douze mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-dessous, est comprise entre six et douze mois.

Pour les jeunes demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, c'est à dire avec un niveau inférieur au baccalauréat, cette durée pourra être portée à 24 (vingt quatre) mois.

Le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance qui permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l'OPCIB à hauteur d'un taux forfaitaire qui sera défini chaque année par la CPNE au plus tard le 31 décembre pour l'exercice suivant. L'OPCIB assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics prioritaires et aux formations définis à l'article 2 du présent accord.

Le contrat s'achèvera au plus tard 2 mois après celui au cours duquel le salarié a obtenu son titre.

#### b) Le développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur suivi dans les entreprises, les partenaires sociaux s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

Ils recommandent aux entreprises de dégager les moyens permettant l'exercice de l'activité tutorale, à savoir : préparation, formation et suivi des tuteurs, ainsi que la prise en compte de l'exercice du tutorat pour déterminer la classification et la rémunération du salarié tuteur.

La CPNE sera amenée à préciser les conditions générales retenues par la branche en matière de préparation et suivi de l'activité des tuteurs. Cette disposition vise à assurer la qualité de l'ensemble des dispositifs mis en œuvre.

La CPNE précise les conditions dans lesquelles l'OPCIB 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, sur la base des forfaits définis par les textes réglementaires en vigueur.

## **Article 7 : La période de professionnalisation pour les salariés**

La période de professionnalisation peut bénéficier à l'ensemble des salariés du secteur, sous contrat de travail à durée indéterminée, dès lors que leur qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Elle peut notamment permettre aux salariés d'élargir leurs activités par l'acquisition d'une nouvelle qualification.

Il est rappelé que tout salarié correspondant au public prioritaire de la branche identifié à l'article 2 du présent accord peut demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par le CPNE ou une qualification professionnelle de branche reconnue par la Convention Collective.
- De participer aux actions de formation dont l'objectif est défini par la CPNE de la branche professionnelle

L'accès à la période de professionnalisation sera examiné notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 12 du présent accord. L'employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation ou la reporter en cas d'absence simultanée :

- Dans une entreprise ou un établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.
- Dans une entreprise de 50 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement.

Un accord entre le salarié et l'entreprise peut permettre la réalisation des heures de formation en dehors du temps de travail, dans le cadre du droit individuel à la formation ou des actions prévues dans le cadre du plan de formation. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, notamment au cours de l'entretien professionnel prévu ci-dessus, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La CPNE examine les conditions techniques de mise en œuvre des priorités définies à l'article 2 du présent accord, en fonction des besoins de la branche. Elle définit les priorités, les critères et l'échéancier que les entreprises devront respecter pour leurs demandes de prise en charge.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donneront lieu à un financement de l'OPCIB dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration). Le coût forfaitaire correspondant aux coûts pédagogiques et aux frais annexes est fixé par la CPNE et réexaminé au plus tard le 31/12 de chaque année pour l'exercice suivant.



## **Article 8 : La promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation**

Les partenaires sociaux considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

## **Article 9 – La validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur**

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la V.A.E. pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle, d'obtenir un titre à finalité professionnelle.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre seront précisées ultérieurement, dans l'attente des futures négociations interprofessionnelles.

## **Article 10 : Le congé de bilan de compétences**

- La mise en place du congé :

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, aux fins d'analyser ces dernières, indépendamment des mêmes actions pouvant être réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Les parties signataires définissent des conditions d'ouverture des droits étendus par rapport aux dispositions générales.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et après :

- 5 années minimum d'expérience professionnelle dans la branche, consécutives ou non ;
- son 45<sup>ème</sup> anniversaire ;

bénéficie à sa demande d'un bilan de compétence réalisé en dehors du temps de travail

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont également droit au congé de bilan de compétences selon les conditions spécifiques définies par la loi (art. L.931.26 du code du travail).

## **Article 11 : Passeport formation**

Les parties signataires conviennent d'étudier, au terme de la négociation paritaire au plan national inter-professionnel sur ce thème, les conditions et modalités de mise en œuvre d'un « passeport de formation » permettant à tout salarié qui le souhaite d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, grâce à ce moyen.

Cela permet à chaque salarié, à son initiative, de faire répertorier ses diplômes, formations et autres expériences qu'il juge utiles d'y voir figurer. Le passeport formation reste la propriété du salarié qui en garde la responsabilité de constitution, d'utilisation et d'actualisation. Il peut ainsi faire valoir ses compétences et mieux gérer l'évolution de son projet professionnel.

### **Article 12 : L'entretien professionnel**

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Il en est de même à l'issue d'une action de formation qualifiante. La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

### **Article 13 : L'apprentissage**

Pour assurer l'apprentissage des jeunes dans les entreprises, les partenaires sociaux s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des maîtres d'apprentissage et recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la loi du 17 juillet 1992.

Le maître d'apprentissage est choisi, sur la base du volontariat, par l'employeur et doit avoir les compétences professionnelles nécessaires à l'obtention de l'agrément.

Il est souhaitable qu'il bénéficie d'une formation spécifique dont le coût peut être pris en charge par le plan de formation ou avec l'aide des partenaires publics.

### **Article 14 : L'information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises**

Les partenaires sociaux souhaitent que sous l'impulsion de la CPNE et avec l'aide de l'OPCIB, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des petites et moyennes entreprises. Celles-ci pourraient s'appuyer sur les opérateurs de la branche et leurs réseaux ou représentations locales.

La CPNE examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et les modalités particulières de financement en cas de remplacement du salarié parti en formation. Elle détermine également les règles de prise en charge dérogatoires relatives aux frais d'information qui sont applicables à l'OPCIB.

## **Article 15 : La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)**

### a) Le rôle de la CPNE

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Il est demandé par la branche de confier à la CPNE l'examen périodique de l'évolution des emplois et des qualifications, en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sur la base des informations qu'elle recevra, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle, à la Commission Paritaire et / ou à la Section Paritaire Professionnelle Jouet - Puériculture de l'OPCIB.

### b) Le fonctionnement de la CPNE

La commission se réunit en réunion ordinaire au moins deux fois par an pour traiter exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la FJP.

## **Article 16 : Les dispositions financières**

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires décident des affectations suivantes :

### a) Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalente à 1,65 % dont :

- 0,2% pour le congé individuel de formation ;
- 0,5% pour les priorités définies par l'accord de branche ;
- 0,95% (0,9% légal + 0,05% conventionnel) au titre du plan de formation du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- Un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent,
- Un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCIB, pour assurer le financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir :
  - o Les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 6 et 7 du présent accord,
  - o Les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

- Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 3 du présent accord.
- Un versement minimum de 0,50% des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCIB pour assurer le financement des 3 types d'action au titre du plan de formation et du DIF. Il est rappelé que les entreprises doivent consacrer en application du présent accord, un budget global de 0,95% des rémunérations versées pendant l'année de référence.
- Un versement à l'OPCIB au titre du reliquat du plan de formation, dans l'hypothèse où il n'a pas été intégralement utilisé.

#### b) Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004,
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCIB

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche incluant notamment:

- A concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
  - Les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 6 et 7 du présent accord,
  - Les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
  - Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 3 du présent accord,
- A concurrence du solde du montant des versements :
  - Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF),
  - La prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
  - Et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

L'intégralité des sommes collectées par l'OPCIB au titre des contributions minimum, telles que prévues ci-dessus, sont mutualisées dès leur réception.

La Section Paritaire Professionnelle du Jouet et de la Puériculture et le Conseil d'Administration de l'OPCIB déterminent les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions financières.

### **Article 17 : Le suivi de l'accord**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se réunissent, au niveau de la branche, tous les trois ans, conformément aux dispositions nouvelles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

La première réunion se tiendra dans les 12 (douze mois) de la signature du présent accord.

Un bilan de mise en oeuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

### **Article 18 : Durée de l'accord et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et constitue le 23<sup>ème</sup> avenant à la Convention Collective des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à sa date de signature. Il fait l'objet d'une demande d'arrêté d'extension conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Il annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 9 du 23/12/1994, à l'exception de celles de l'article III - Dispositions relatives à l'instance paritaire de la Section Professionnelle mise en place au sein de l'OPCIB.

Dans cet article, les dispositions et les termes relatifs à l'alternance et au capital temps formation sont abrogés.

Les missions de cette instance paritaire s'effectuent dans le cadre des dispositions définies par le présent accord.

### **Article 19 : le caractère obligatoire**

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

Le présent accord national, établi conformément à l'article L 132-1 du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du Code du Travail

Fait à Paris, le 9 novembre 2004

La Fédération Française des Industries Jouet Puériculture (Jeux, Jouets, articles de Fêtes et Ornaments de Noël, Voiture d'Enfants, Articles de Puériculture, Modélisme et Industries Connexes).

Pour la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie  
FGMM-CFDT

Pour la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie  
CFE-CGC

Pour la Fédération Commerce, Services, Force de Vente  
CSFV-CFTC

Pour la Fédération Force Ouvrière du Papier, Carton et Cellulose  
CGT-FO

Pour la Fédération Nationale des Travailleurs et Travailleuses des Industries du Bois, de l'Ameublement et Connexes  
CGT