

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : **1607 | INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**Avenant n° 85 du 10 décembre 2019**

à l'avenant n° 67 du 22 mai 2015  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050094M

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

**FJP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGMM CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La récente réforme de la formation professionnelle nécessite l'adaptation par les partenaires sociaux des dispositions conventionnelles de la branche régissant la formation professionnelle des entreprises du jouet et de la puériculture et de leurs salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent également par les présentes accompagner la transition d'OPCALIA vers l'OPCO désigné, en veillant à assurer une continuité dans le financement des dispositifs de formation professionnelle, tout en se familiarisant avec la nouvelle gouvernance de France compétences.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux signataires réaffirment leur volonté de poursuivre une politique de branche en matière de formation professionnelle dynamique, performante et en capacité de répondre aux attentes des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils considèrent que la formation tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises dans un contexte économique en évolution constante et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, leur permettant de s'adapter aux mutations incontournables de certains métiers.

Le présent accord confirme que la formation reste le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications des salariés, permettant de renforcer et valoriser les compétences, avec pour objectif le maintien, voire le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité des entreprises. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent l'importance du déploiement d'une démarche prospective métiers et s'appuient pour cela sur les travaux de l'observatoire des métiers ainsi que sur ceux de la CPNEFP.

En effet, la réalisation des objectifs du présent accord, 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.

Le présent accord est conclu en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, et de ses textes d'application, et s'inscrit dans le chapitre II de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607) qui traite dans son article II.2 de la formation.

Il annule et remplace les dispositions des avenants 23, 24, 25, 29, 36, 41, 47, 52, 53, 55, 57, 63 et 67.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), quel que soit leur effectif, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Axes de développement de la formation professionnelle dans la branche**

Les partenaires sociaux signataires estiment indispensable de tenir compte des contextes socio-économiques hétérogènes qui constituent la caractéristique de la branche professionnelle, pour définir la politique de formation la plus adéquate aux attentes diversifiées des salariés et des entreprises.

C'est la raison pour laquelle ils ont décidé de décliner ce principe dans la définition de la politique de qualification et de certification de la branche.

Ils soulignent l'importance de la formation initiale sanctionnée par des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, notamment les cursus préparés dans le cadre de l'alternance.

Ils reconnaissent aussi le besoin de disposer d'un enseignement supérieur de qualité, adapté aux spécificités des métiers de la branche, notamment dans les domaines de la création, de la sécurité et la conformité des produits, du marketing et du e-marketing, du commercial et du e-commerce, ainsi que de la communication.

Ils estiment indispensable d'améliorer l'adéquation entre lesdits cursus et les besoins en compétences permettant de mieux répondre aux évolutions économiques, technologiques, digitales, organisationnelles et réglementaires.

### **2.1. Orientations prioritaires :**

- anticiper l'évolution des métiers ;
- poursuivre la démarche de certifications et de qualification initiée en 2014 ;
- définir les modalités de financement ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE ;

- continuer à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation, comme prévu par les dispositions de l'article IV-7 de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607).

## 2.2. Publics prioritaires :

- les salarié(e)s sans qualification reconnue par un diplôme, un titre... et les salarié(e)s les moins qualifiés ;
- les salarié(e)s dont l'adaptabilité aux mutations (technologiques, digitales, organisationnelles...) de leur métier devient prégnante ;
- les salarié(e)s concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ou pourrait être menacé ;
- les salarié(e)s n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;
- les femmes et en particulier, celles qui reprennent leur activité après un congé maternité ;
- les salarié(e)s ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les salarié(e)s ayant plus de 20 ans d'ancienneté, les salarié(e)s de 45 ans et plus ainsi que les salarié(e)s seniors ;
- les travailleurs handicapés.

## Article 3 | *Anticipation de l'évolution des métiers*

### 3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux signataires rappellent l'importance des travaux réalisés par ledit observatoire, travaux diligentés et dont les résultats sont examinés par la CPNEFP, afin que cette instance puisse décider des suites à donner.

Ces travaux répondent à différents objectifs comme :

- la réalisation d'études prospectives ;
- la réalisation d'une cartographie des métiers par domaine et fiches métiers et de l'analyse des activités et des compétences ;
- la réalisation d'un panorama de la branche permettant de dresser un « portrait » statistique quantitatif et qualitatif : effectifs par secteur, par métier et répartition géographique.

Son champ d'intervention est national et le cas échéant, des actions pourraient être menées en commun avec des observatoires interbranches, nationaux, locaux, voire européens.

Le budget de fonctionnement de l'observatoire est fixé par la CPNEFP en corrélation avec la SPP dont dépend la branche ; son financement est assuré par l'OPCO désigné, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

### 3.2. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Cette instance paritaire assure le comité de pilotage de l'observatoire des métiers et effectue entre autres, les missions indiquées dans le paragraphe 3.1 ci-dessus, ainsi que celles figurant dans l'avenant 64, paragraphe B.

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance du rôle de cette instance paritaire chargée de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, en définissant, à partir des éléments communiqués par l'observatoire des métiers, la politique de formation de la branche et en proposant toute orientation à la CPNEFP et/ou la SPP.

## **Article 4 | Mise en œuvre de la formation des salariés**

4.1. L'action de formation se définit conformément à l'article L. 6313-2 du code du travail comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et le cas échéant une certification ou une qualification.

L'action de formation peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Les partenaires sociaux rappellent à ce sujet l'importance de la digitalisation des parcours, notamment via le e-learning, les MOOC, les parcours mixtes présentiels et à distance...

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les partenaires sociaux rappellent à ce sujet que la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail (AFEST) comprend :

« 1° L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;

2° La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;

3° La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;

4° Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. »

4.2. La formation professionnelle continue des salariés comprend :

1° Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ;

2° Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel en utilisant leur droit au compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3° Des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

## **Article 5 | Formation dans les PME/TPE, notamment celles de moins de 50 salariés**

### **5.1. Financement du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés**

L'employeur est tenu de proposer des actions de formation qui participent au développement des compétences.

Dans ce cadre, pour les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'OPCO désigné. En effet, dans le cadre de la mutualisation, l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail et selon les modalités et priorités de prise en charge définies par son conseil d'administration.

### **5.2. Financement des diagnostics RH dans les entreprises de moins de 50 salariés**

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCO désigné prend en charge ces diagnostics conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail et selon les modalités et priorités de prise en charge définies par son conseil d'administration.

### 5.3. Service de proximité de l'OPCO

Les partenaires sociaux signataires rappellent que par avenant n° 80 du 25 mars 2019, il a été demandé à l'OPCO 2i d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et notamment des TPE/PME. Ce service doit permettre ;

- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelles ;
- d'accompagner ses entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des évolutions/mutations du secteur d'activité.

Ce service doit être facilement accessible à tous, notamment par la mise à disposition d'outils digitaux.

## Article 6 | *Alternance*

Les parties signataires rappellent l'importance que revêt cette typologie de formation qui associe :

- 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.

Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion professionnelle des jeunes ;
- la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en CDI.

Cette alternance peut prendre 3 formes :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de professionnalisation ;
- la reconversion ou la promotion par l'alternance (dite Pro-A).

### 6.1. Le contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux signataires rappellent que l'apprentissage reste une voie de formation initiale privilégiée permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

Il a en effet pour objet de donner à des travailleurs une formation générale, théorique et pratique conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail.

La mise en œuvre du contrat d'apprentissage, et notamment son financement, s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### 6.2. Le contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux signataires entendent poursuivre le déploiement de ce type de contrat, qui permet aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, comme aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion d'acquérir une qualification professionnelle prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail, facilitant leur insertion.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation, et notamment son financement, s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **6.3. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)**

Les partenaires sociaux signataires indiquent que le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance dit « Pro-A » a déjà fait l'objet d'un accord de branche conclu par les partenaires sociaux (avenant n° 84 la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607).

Il est rappelé que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié soit de l'employeur. Elles peuvent également se dérouler pendant une période d'activité partielle.

### **6.4. Le tutorat**

Les partenaires sociaux signataires considèrent que le développement du tutorat, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans cadre des dispositifs de formation professionnelle visées supra (5.1, 5.2, 5.3).

Ils rappellent à ce sujet que pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, de professionnalisation, ou en reconversion ou promotion par alternance, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ils encouragent d'ailleurs les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

La mise en œuvre tutorat, et notamment la prise en charge des fonctions tutorales ou encore la formation pédagogique des tuteurs et maîtres d'apprentissage, s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 7 | *Compte personnel de formation (CPF)***

Les partenaires sociaux signataires rappellent l'importance du CPF qui permet aux salariés d'acquérir des droits à la formation mobilisable tout au long de leur vie professionnelle.

Ils rappellent que le CPF, qui est l'un des éléments constitutifs de [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr), a remplacé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 le DIF.

Ils indiquent que les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 doivent être inscrites sur le portail du CPF avant le 31 décembre 2020, pour être prises en compte au titre du CPF. Sous réserve que le bénéficiaire ait bien saisi les heures de DIF sur son compte CPF avant le 31 décembre 2020, il pourra ensuite utiliser les droits monétisés sans limitation de durée.

La mise en œuvre du CPF, et notamment son financement, s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 8 | *Information et orientation tout au long de la vie professionnelle***

### **8.1. L'entretien professionnel**

Les partenaires sociaux signataires rappellent que, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 2 ans, et à l'issue de divers congés ou absences, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien prend une forme spécifique tous les 6 ans.

La mise en œuvre de ces entretiens doit s'effectuer selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## 8.2. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la validation des acquis des salariés, cela aussi bien dans le cadre du suivi de modules de formations certifiant définis par la branche, que dans celui du dispositif de VAE, qui permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ils soulignent l'importance d'organiser une information des entreprises dans l'objectif du développement de la VAE.

La mise en œuvre de la VAE, et notamment son financement, s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 9 | *Financement*

Afin de poursuivre les efforts de la branche en matière de développement de la formation professionnelle, les partenaires sociaux signataires décident de maintenir le versement conventionnel, et ce de la manière suivante :

### 9.1. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent verser à l'OPCO, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 0,55 % au titre de la contribution légale au développement de la formation professionnelle auxquels s'ajoutent 0,05 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 0,60 %.

### 9.2. Contribution des entreprises employant entre 10 et 299 salariés

Ces entreprises doivent verser à l'OPCO, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 1 % au titre de la contribution légale au développement de la formation professionnelle auxquels s'ajoutent 0,10 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 1,10 %.

### 9.3. Contribution pour les entreprises employant au minimum 300 salariés

Ces entreprises doivent verser à l'OPCO, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 1 % au titre de la contribution légale au développement de la formation professionnelle auxquels s'ajoutent 0,20 % des rémunérations versées l'année précédente, soit une obligation globale de 1,20 %.

9.4. Ces contributions conventionnelles additionnelles sont versées au titre du plan de développement des compétences et pour une durée de trois années, à l'issue desquelles un bilan dudit accord sera effectué, comme prévu par les dispositions de l'article 10, ci-après.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières (7.1, 7.2 et 7.3) seront définies par la CPNEFP de la branche qui les proposera à la SPP dont dépend la branche et au CA de l'OPCO désigné.

Lesdites dispositions (8.1, 8.2, 8.3) seront applicables à la collecte 2020 sur les rémunérations 2019.

## Article 10 | *Opérateur de compétences (OPCO)*

Les partenaires sociaux signataires indiquent que, par avenant n° 80 signé le 25 mars 2019, ils ont désigné l'OPCO 2i en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) de la branche.



Les partenaires sociaux signataires rappellent à l'OPCO désigné l'ensemble de ses missions légales et réglementaires et notamment celles en matière de financement des dispositifs énumérés supra.

En outre, ils demandent à l'OPCO désigné de créer un service dématérialisé conformément à l'article R. 6332-23 du code du travail.

#### **Article 11 | SPP**

Les partenaires sociaux indiquent qu'au sein de l'OPCO 2i, ils ont décidé d'intégrer la section paritaire professionnelle (SPP) ameublement, bois, jouet, puériculture (ABJP).

#### **Article 12 | Bilan de l'accord**

Les partenaires sociaux signataires effectueront, dans le cadre de la CPNEFP, le bilan de la mise en œuvre dudit accord pour la première fois avant la fin de l'année 2020 puis, tous les 2 ans.

#### **Article 13 | Date d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### **Article 14 | Notification, publicité, dépôt et extension**

Les parties signataires ont convenu que le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il fera également l'objet d'un dépôt dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 10 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)