AVENANT N° 67 DU 22 MAI 2015

A LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FETES ET ORNEMENTS DE NOEL, ARTICLES DE PUERICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODELISME ET INDUSTRIES CONNEXES, DU 25 JANVIER 1991.

Préambule :

Les partenaires sociaux 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 du personnel, 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° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale 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, 57et 63.

Article 1 - 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).

Article 2 - Les 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, du commercial et 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 et organisationnelles.

Ils préconisent de mettre en place des référentiels de formation, cela afin d'atteindre le même objectif.

Article 2-1 : <u>Orientations prioritaires</u> :

- anticiper l'évolution des métiers
- initier une démarche de certifications et de qualification
- définir les modalités de financement
- la promotion de 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).

Article 2-2 : <u>Publics prioritaires</u> :

- les salarié(e)s dont l'adaptabilité aux mutations de leur métier devient prégnante
- 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 ou un congé parental.
- les hommes qui reprennent leur activité après un congé parental
- les salarié(e)s de 45 ans et plus ainsi que les salarié(e)s séniors
- les travailleurs handicapés

Article 3 - Anticiper l'évolution des métiers

Article 3-1 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux signataires soulignent 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 nationaux, locaux, voire européens.
Le budget de fonctionnement de l'Observatoire est fixé par la CPNEFP en corrélation avec la SPP ; son financement est assuré par l'OPCA, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 3-2 : La 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 soulignent 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 Commission paritaire et/ou la Section Paritaire Professionnelle.

Article 4 - La formation en alternance

Les parties signataires rappellent l'importance que revêt cette typologie de formation qui s'organise dans le cadre de l'apprentissage et la professionnalisation (contrat de professionnalisation et période de professionnalisation)

Article 4-1 : L'apprentissage

L'apprentissage reste une voie de formation initiale privilégiée permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre

Les parties signataires examinent les possibilités de développer le recours à ce dispositif et pour cela déploient une communication visant à expliciter ce type de contrat.

Article 4-2 : Contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux signataires entendent poursuivre le déploiement de ce type de contrat, qui permet aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi âges de 26 ans et plus, d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion, cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'objectif de ce dispositif est de permettre d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI ; un accord paritaire ultérieur en déterminera les conditions de reconnaissance dans la grille des classifications, pour les CQP ou CQPI inscrits au RNCP.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée, avec une action de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à vingt-quatre mois.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisations est comprise entre six et vingt-quatre mois.

Dans tous les cas la durée de formation est comprise entre un minimum de 150 heures, sans pouvoir excéder 1200 heures.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le recours au tutorat est obligatoire pour chaque contrat de professionnalisation, le tuteur étant choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, cela sur la base du volontariat et dès lors qu'il justifie au moins de 2 années dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa mission de tuteur

L'OPCA prend en charge conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les dépenses liées à l'exercice du tutorat

Article 4-3 : Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou de salariés sous contrat unique d'insertion (en contrat à durée déterminée ou indéterminée)

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

1. soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévues à l'article L 335-6 du code de l'éducation ;
2. soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interprofessionnelle ;
3. des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail, issu du décret du 13 février 2015 cité en référence (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.) ;
4. des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné ci-dessus est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences professionnelles qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Elles peuvent comprendre une évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation. La modularisation des formations et l'évaluation préalable visent, par une bonne utilisation des acquis de la personne, à permettre l'adaptation de l'action de formation aux besoins de celle-ci.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1. aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
2. aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié (voir ci-dessus) ;
3. aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

JC

Modalités de mise en œuvre :

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce tutorat est mis en œuvre selon les modalités précisées dans l'article 4-1.

Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent **en principe** pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
- Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :
- d'un côté, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- pour sa part, le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

Article 5- Compte personnel de Formation(CPF)

Article 5-1 : Ouverture du compte

A compter du 1er janvier 2015 et afin de favoriser son accés à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Article 5-2 : Alimentation du compte

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

Article 5-3 : Salarié à temps plein

Le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 5-4 : Salarié à temps partiel

L'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

Article 5-5 : Droit transférable

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de perte d'emploi et ce quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Article 5-6 : Gestion et consultation du compte

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Le titulaire doit aller sur le site suivant : http://www.moncompteformation.gouv.fr/, et créer son compte à partir de son nom, numéro de sécurité sociale et son identifiant/mot de passe.

Aucune date limite pour activer son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit toutefois inscrire ses heures de DIF au plus tard lors du premier projet de formation.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, faire une demande de formation, etc.

Article 5-7 : Fermeture du compte

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Il est toutefois précisé que si le salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite reprend par la suite une activité salariée, son compteur sera automatiquement de nouveau crédité.

Article 5-8 : Utilisation des heures DIF acquises au 31 décembre 2014

Le salarié doit renseigner les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le "système d'information du compte personnel de formation", dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie du mois de décembre 2014 ou janvier 2015.

- En priorité les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31/12/2014 sont mobilisables :
- Jusqu'au 1er janvier 2021
- Dans les conditions du CPF
- Et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

JC

Article 5-9 : Typologie des actions éligibles

Sont éligibles au CPF :

1. L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
2. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Les formations sanctionnées par un CQP ou CQPI ;
5. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP.

Article 5-10 : Les listes des instances paritaires

Les formations 3, 4 et 5 figurent sur une liste élaborée par les partenaires sociaux :

1. Liste élaborée par la CPNEFP de la branche, pour les salariés de la branche, cela à partir des priorités définies en matière de formation.
2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF.
3. Liste élaborée par le COPAREF de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées (notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

Article 5-11 : Les modalités de mobilisation du CPF

a) Hors temps de travail :
   Utilisation libre du compte.
b) Pendant le temps de travail :
   Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail.

Les frais pédagogiques et annexes sont pris en charge par l'OPCA, selon les modalités définies par la Section paritaire professionnelle et par l'OPCA.

Article 5-12 : Le financement

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0.2 % prévue à cet effet et versée à l'OPCA dans le cadre du 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord.

Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) et les rémunérations (CPF sur le temps de travail dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA) sont pris en charge par l'OPCA dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF du bénéficiaire et selon les modalités définies par les instances paritaires.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilisera son CPF dans le cadre d'un Congé individuel de formation (CIF).

JC
BD

Eventuellement, le salarié peut participer en cas de « reste à charge » et sous réserve de recueillir son accord exprès.

Article 5-13 : Articulation Compte personnel de formation (CPF) et autres dispositifs de formation

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage).

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation pour assurer le financement de cette formation.

Article 6 - Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 6-1 : L'entretien professionnel

L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. ; il doit se dérouler tous les 2 ans.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due :

- à un congé de maternité,
- à un congé parental à temps plein ou partiel
- à un congé d'adoption,
- à un congé de soutien familial,
- à un congé sabbatique,
- à une période de mobilité volontaire sécurisée,
- à un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- à un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les entreprises de plus de 50 salariés, tout salarié qui n'aura pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'au moins deux des trois actions suivantes : une formation, des éléments de certification par la formation ou la VAE, une progression professionnelle ou salariale, aura droit à un abondement correctif.

En outre, l'employeur devra verser à l'OPCA une pénalité sous forme de somme forfaitaire.

Article 6-2 : La validation des Acquis

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 certifiants définis par la branche J/P, que dans celui du dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

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

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation.

Article 6–3 : Le passeport formation

Les parties signataires rappellent que tout salarié sur son initiative peut identifier ses connaissances, compétences et ses aptitudes professionnelles, grâce à ce moyen. Cela lui permet de faire répertorier ses diplômes, formations et autres expériences qu'il juge utile d'y voir figurer.

Ce document reste la propriété du salarié qui en garde la responsabilité de constitution, d'utilisation et d'actualisation. Il peut ainsi mieux faire valoir ses compétences et mieux gérer l'évolution de son projet professionnel.
Ce document peut-être géré par le salarié, au plan européen : le salarié devant s'inscrire auprès d'Europass.

Article 7 - Financement

Article 7-1: Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1er mars de chaque année, 0,55% auxquels s'ajoutent 0,05% des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 0,60%.

Article7-2 : Contribution des entreprises employant entre 10 et 299 salariés

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1er mars de chaque année, 1% auxquels s'ajoutent 0,10% des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 1,10%.

Article 7-3- *Contribution pour les entreprises employant au minimum 300 salariés*

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1er mars de chaque année, 1% auxquels s'ajoutent 0,20% des rémunérations versées l'année précédente, soit une obligation globale de 1,20%.

Ces contributions additionnelles sont versées au titre du plan de formation et pour une durée de deux années, à l'issue desquelles un bilan dudit accord sera effectué, comme prévu par les dispositions de l'article 8, ci-après.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières (articles 7-1, 7-2 et 7-3) seront définies par la SPP de la branche qui les proposera au CA de l'OPCA.

Lesdites dispositions (articles 7-1, 7-2 et 7-3) entreront en vigueur en février 2016, date de la collecte effectuée sur l'assiette constituée par les rémunérations versées en 2015.

Article 8 - Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux signataires effectueront, dans le cadre de la CPNEFP, le bilan de la mise en œuvre dudit accord tous les deux ans, soit pour la première fois en 2018.

Article 9- Section paritaire Professionnelle :

Les modalités de fonctionnement de ladite instance paritaire sont définies dans la convention tripartite signée le 1er février 2012. Cette instance paritaire étant composée de 2 collèges, respectivement l'organisation professionnelle et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche et signataires de l'accord de branche et de ladite convention ; l'article 1-3 de la convention tripartite - la composition d'une SPP - précisant le nombre de représentants, les modalités de désignation y compris pour la Présidence et la Vice- Présidence.

Article 10 – OPCA

Les partenaires sociaux désigneront l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé, dans un accord ultérieur.

Article 11 - Date d'application :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 22 mai 2015.

Il sera déposé à la Direction Générale du Travail et de l'Emploi et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mai 2015

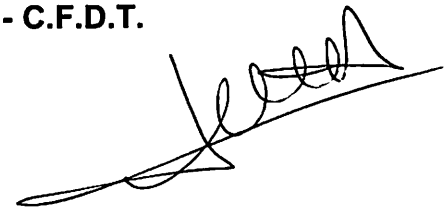
Les signataires :

Entre, d'une part,

La Fédération Française des Industries Jouet-Puériculture (Jeux, Jouets, Articles de Fêtes et ornements de Noël, Voitures d'Enfants, Articles de Puériculture, Modélisme et Industries Connexes)

Et, d'autre part,

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie,
F.G.M.M. - C.F.D.T.



JJC

La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie,
C.F.E. - C.G.C.

La Fédération Commerce, Services et Forces de Vente,
C.S.F.V. - C.F.T.C. P/O Jean Marie ARGENCE

Fédération Générale Force Ouvrière Construction représentée par Mr Franck SERRA,
Fédération Générale - FO

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois - Ameublement
C.G.T - FNSCBA