

FORMATION PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE

• Accord du 1 ^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire.....	3
• Avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord du 1 ^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire.....	3
• Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.....	3
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	3
• Accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire	3
• Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.....	3
• Avenant du 13 janvier 2022 à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux.....	3

- **Accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire**

Cf. pages suivantes

- **Avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire**

Cf. pages suivantes

- **Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A**

Cf. pages suivantes

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire

Cf. pages suivantes

- **Accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire**

Cf. pages suivantes

- **Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**

Cf. pages suivantes

- **Avenant du 13 janvier 2022 à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux**

Cf. pages suivantes

Accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Etendu par arrêté du 21 mai 2021 JORF 7 août 2021

SIGNATAIRES

- > Fait à :
Fait à Paris, le 1er décembre 2020. (Suivent les signatures.)
- > Organisations d'employeurs :
FEDEV ; USNEF ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; SNIPO ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRFF ; ABF ; FNA ; CNADEV ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; Coop de France V ; FEDALIM ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCV ; FND,
- > Organisations syndicales des salariés :
FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFTC ; CFTC Agri FNA ; FEDEPOM ; UNSA 2A,

CONDITION DE VIGUEUR

- > Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2021 pour une durée déterminée de 5 ans. À l'issue de cette période, à l'exception de son article 9, il cessera de produire effet.

NUMÉRO DU BO

- > 2021-2

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- > [Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle](#)

Préambule

Article

En vigueur étendu

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de la formation par l'alternance, notamment s'agissant de l'apprentissage. Elle a ainsi, notamment, modifié les modes de financements de l'apprentissage, du compte personnel de formation (CPF) par sa monétisation. Elle a également créé de nouveaux dispositifs telle que la reconversion et promotion par l'alternance (« Pro-A »). Cette loi s'inscrit dans la continuité des réformes engagées depuis 2005 avec la consécration d'un droit individuel pour le salarié d'agir sur sa formation professionnelle, la poursuite des observatoires paritaires des métiers et des qualifications, la reconnaissance de la formation professionnelle comme un investissement pour l'entreprise comme pour le salarié. Elle fait de l'alternance le moyen privilégié de l'insertion dans le monde du travail en particulier des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

Placées au cœur d'un marché en constante évolution, les entreprises du secteur alimentaire doivent s'adapter en maintenant leur compétitivité et innover sans cesse. Cette profonde transformation nécessite une réelle évolution des compétences et qualifications de leurs salariés, afin de répondre aux enjeux des transitions sociétales, environnementales et technologiques.

Ainsi, la formation professionnelle et le développement des compétences des salariés constituent aujourd'hui un levier d'action incontournable pour le développement de l'employabilité des salariés et de la stratégie sociale et économique des entreprises des branches du secteur alimentaire. Ils contribuent à la nécessaire compétitivité des entreprises afin de répondre aux défis humains et économiques liés au renouvellement des techniques, aux évolutions technologiques.

Antérieurement à la loi du 5 septembre 2018 précitée les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, grâce à un dialogue social dynamique, d'ores et déjà formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire puis de l'accord du 11 octobre 2017 ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement

- au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1er juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte emploi pour l'accompagnement de la filière alimentaire 2020-2022 ;
- l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la « Pro-A » dans diverses branches du secteur alimentaire ;
- l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire.

Les partenaires sociaux souhaitent également mobiliser l'ensemble des dispositifs mis en place par le législateur, permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi, notamment les plus fragiles, d'acquérir et d'actualiser leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, à travers les dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi, le plan de développement des compétences, la promotion ou reconversion par l'alternance, l'entretien professionnel ou le compte personnel de formation monétisé. Ils souhaitent aussi renforcer l'attractivité des métiers du secteur alimentaire, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers du secteur alimentaire et rendre plus attractives les filières scientifiques, technologiques et professionnelles, de formation, initiale et continue, préparant à ces métiers.

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 11 octobre 2017 et des deux accords conclus en 2020. Le présent accord reflète également leur volonté profonde de développer l'alternance, et notamment l'apprentissage et de promouvoir l'attractivité des métiers des entreprises du secteur alimentaire.

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- Au titre des industries alimentaires :

Sucrerie, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).
 Métiers de la transformation des grains (IDCC : 1930).
 Industrie des produits exotiques (IDCC 506).
 Boulangerie-pâtisserie industrielle (IDCC 1747).
 Industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).
 Industries laitières (IDCC 112).
 Industries charcutières (IDCC 1586).
 Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).
 Exploitations frigorifiques (IDCC 200).
 Entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).
 Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).
 Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).
 Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).
 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

- Au titre du commerce agricole :

Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).
 Expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

- Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).
 Caves coopératives vinicoles (IDCC 7005).
 Conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).
 Coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).
 Contrôle laitier (IDCC 7008).
 Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).
 Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).
 Coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).
 Centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).
 Sélection et reproduction animale (IDCC 7021).
 Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).
 Entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).
 Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Chapitre 1er Formation professionnelle continue

En vigueur étendu

Article 2

Plan de développement des compétences

Dès lors qu'un plan de développement des compétences est formalisé l'employeur assure l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs postes de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Son plan de développement des compétences planifie les formations de ses salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur.

Il tient compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels.

Le comité social et économique, s'il existe, exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de développement des compétences, si celui-ci est formalisé, et est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de développement des compétences de l'entreprise. À ce titre, dès lors qu'ils sont membres de la commission formation du comité social et économique, les membres nouvellement élus titulaires du comité social et économique ont droit à une formation spécifique de 3 jours. Cette formation est financée par l'employeur.

Article 3

En vigueur étendu

Compte personnel de formation (CPF)

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d'activité. Il 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 formation.

Le CPF est comptabilisé en euros et est alimenté chaque année d'un montant et d'un plafond défini réglementairement. Ceux-ci peuvent être variables selon la situation du salarié. Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

La Caisse des dépôts et consignations gère le CPF et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles. Elle assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

3.1. Actions de formation éligibles

Les actions éligibles au CPF sont définies par le code du travail et comprennent notamment les :

- actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche et interbranches (1) ;
- actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP (1) ;
- actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), comprenant notamment les certificats de compétences professionnelles (1) ;
- actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (1) ;
- bilans de compétences. (1)

Dès lors qu'elles remplissent les critères légalement fixés les formations syndicales sont éligibles au CPF.

3.2. Déroulement des actions de formation

3.2.1. Formation hors temps de travail

Les formations réalisées sans concertation avec son employeur, sont suivies en dehors de ses horaires de travail.

3.2.2 Formation réalisée en tout ou partie sur les horaires de travail (2)

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation suivie en tout ou partie sur ses horaires de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui, sauf accord des parties, ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 100 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- prestataire pressenti.

3.2.3. Accompagnement par l'employeur du salarié dans son projet

Une formation peut se dérouler sur le temps de travail avec maintien de la rémunération, en cas d'accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas l'employeur peut accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel et dans le choix d'une action de formation.

3.2.4. Financement des actions de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à une action éligible, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Abondement de l'action de formation par l'employeur

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, le salarié peut solliciter son employeur en vue d'un abondement en droits complémentaires pour contribuer au financement de la formation. Sa demande doit être formulée à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être, sauf accord des parties, inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 100 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut refus de la demande.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée pendant l'horaire de travail ;
- le montant de la formation non couvert par les droits inscrits à son CPF qu'il demande à l'employeur de bien vouloir prendre en charge ;
- prestataire pressenti.

En cas d'acceptation :

- en l'absence d'accord d'entreprise pris en application de l'article L. 6323-11 du code du travail, l'employeur verse cet abondement à la Caisse des dépôts et consignations ;
- en présence d'accord d'entreprise pris en application de l'article L. 6323-11 du code du travail et conformément à celui-ci, l'employeur peut avancer les frais de formation, avant de demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations de la part correspondant aux droits acquis par le salarié.

Abondement conventionnel de l'action de formation

Dans le cadre d'un accompagnement du salarié visé à l'article 3.2.3, lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte personnel de formation, le salarié titulaire peut solliciter l'opérateur de compétences pour la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire et les territoires (OCAPIAT) afin d'obtenir un abondement en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

Peuvent bénéficier d'un tel abondement les formations certifiantes visées par l'accord multibranches du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la « Pro-A » dans diverses branches du secteur alimentaire (reprises en annexe).

Conformément aux dispositions de l'article 20 du présent accord, le niveau et les modalités de l'abondement sont définis par la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT.

L'abondement conventionnel versé par OCAPIAT n'est pas exclusif de tout autre abondement prévu par l'article L. 6323-4 du code du travail.

(1) Les alinéas 2 à 6 de l'article 3.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) L'article 3.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

CPF de transition professionnelle

Tout salarié, justifiant d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie sur ses horaires de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Le salarié qui suit dans le cadre du CPF de transition professionnelle l'action de formation en tout ou partie durant son horaire de travail bénéficie d'un congé de transition professionnelle.

La demande de congé doit, sauf accord des parties, être formulée par écrit au plus tard :

- 100 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation ;
- la désignation et la durée de celle-ci ;
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable ;
- le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur peut différer dans une limite de 9 mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié soit lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, soit en cas de dépassement du pourcentage réglementaire d'absences simultanées.

À l'issue de la formation, le salarié doit être réintégré dans son poste ou si celui-ci n'est plus disponible dans un emploi équivalent. Quelles que soient les connaissances acquises par le salarié pendant sa formation, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec son employeur. Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, à l'issue de son action de transition professionnelle, une certification figurant sur la liste des certifications reconnues par les branches signataires du présent accord comme éligible à la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »), l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

Article 5

En vigueur étendu

Contrat de professionnalisation

5.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet de favoriser l'emploi, l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire, d'acquérir une qualification professionnelle soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou encore ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales, pour accueillir le salarié dans l'entreprise afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

5.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les entreprises du secteur alimentaire et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

5.3. Durée du contrat et de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les personnes qui souhaitent préparer un CQP de branche ou interbranches, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
- pour les personnes qui reprennent une activité professionnelle ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 36 mois, lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un CQP, conclu avec :

- une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- un demandeur d'emploi inscrit depuis plus de 1 an ;
- une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

5.3.1. Renouvellement du contrat de professionnalisation à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire à l'obtention de la qualification visée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de la maladie, maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle ;
- de la défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut être également renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

5.4. Objectifs visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- une qualification (diplôme, titre, certification) enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP de branche/CQP du secteur alimentaire/CQP interbranches).

En outre, il peut, en application de l'article 28, VI, de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et OCAPIAT, en accord avec le salarié, jusqu'au 28 décembre 2021.

5.5. Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieur à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Pour les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que pour les personnes visant une formation diplômante, le plafond de la durée de l'action de formation est porté à 40 % de la durée totale du contrat.

5.6. Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

En l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes, les salariés en contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut, selon sa situation, être inférieure à celle définie dans le tableau suivant :

Afficher le tableau

Article 6 En vigueur étendu

Reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »)

Il est rappelé qu'un accord relatif aux certifications éligibles à la « Pro-A » dans diverses branches du secteur alimentaire a été conclu le 21 janvier 2020. Les dispositions qui suivent s'appliquent sans préjudice de celles prévues par ledit accord.

6.1. Objet

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

6.2. Publics visés

La « Pro-A » concerne, notamment, les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou placés en position d'activité partielle dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

6.3. Objectifs visés

Les actions de formation éligibles à la « Pro-A » sont :

- celles qui visent l'acquisition du socle de compétences (CléA – CléA Numérique) ;
- celles identifiées comme prioritaires par l'accord multibranches du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la « Pro-A » dans diverses branches du secteur alimentaire.

6.4. Mise en œuvre

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance sont effectuées pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération.

Lorsque la « Pro-A » prévoit des actions de formation, elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés dans des organismes de formation, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès d'OCAPIAT.

6.5. Durée de la formation

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et de VAE.

Article 7 En vigueur étendu

Déroulement des formations

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Pour veiller au maintien de leur capacité à occuper un poste, il propose, le cas échéant, des formations qui participent au développement des compétences. Les actions de formations ont lieu prioritairement sur le temps de travail mais peuvent également se dérouler en tout ou partie sur ou en dehors du temps de travail.

À l'issue de l'action de formation, le salarié peut enregistrer dans son passeport d'orientation, de formation et de compétences, le résultat de sa démarche. Ce document lui permet de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et des formations réalisées. Ce passeport est un document personnel du salarié et sous sa responsabilité.

Les actions de formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 7.1 du présent accord, les autres actions de

formation constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

7.1. Formations non obligatoires hors temps de travail

Dès lors qu'elles ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail. Pendant la durée de l'action de formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Sous réserve des dispositions du 6.4, dès lors que l'action de formation vise une certification, un titre ou un diplôme elle peut se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans la limite de 100 heures par an ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 6 % du forfait.

L'accord du salarié est formalisé par un écrit (lettre ou courriel, adressé à l'entreprise). Cet accord peut être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même lorsque le salarié dénonce son écrit conformément au paragraphe précédent.

Pour encourager les actions de formation qui se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur peut prévoir les contreparties qu'il met en œuvre pour compenser, notamment, les charges induites par la garde d'enfant.

7.2. Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST vient en complément des autres formes de transmission des compétences. Elle permet notamment de développer des compétences adaptées à chaque entreprise pour lesquelles les formations externes n'existent pas ou peu. Elle répond également aux attentes de salariés qui privilégient l'acquisition de connaissances par l'action. Le travail est utilisé comme le support pédagogique principal. Fondé sur les essais, les réussites et les erreurs, le salarié construit aussi son apprentissage dans l'échange, guidé par le formateur AFEST.

La mise en œuvre d'une action réalisée en situation de travail doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont 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.

L'action de formation en situation de travail suppose :

- la désignation préalable d'un ou de formateurs, internes et/ou externes ;
- un parcours pédagogique structuré et formalisé, mentionnant les objectifs en termes de compétences ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action (positionnement en amont, acquisition des compétences, progrès...) ;
- des preuves ou traces de la réalisation de l'action (évaluations cosignées et datées...) et tout particulièrement des séquences réflexives (vidéo, enregistrement, journal de bord, grille d'observation, photo...).

Le salarié est accompagné, supervisé par le formateur AFEST (interne ou tiers externe). Le formateur interne AFEST dispose des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission ainsi que du temps nécessaire pour son exécution.

En fin de mission et au plus tard lors de l'entretien professionnel prévu par l'article 9, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées et engage un échange sur les perspectives que le formateur souhaite donner à sa mission.

7.3. Formations ouvertes à distance

Les actions de formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) se distinguent des formations classiques appelées communément « formations présentiels ». Une FOAD, (comme par exemple le e-learning) est un dispositif de formation qui associe la mise à disposition de moyens de formation et le recours à un formateur, ce recours ne s'effectuant pas nécessairement sur le mode présentiel.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Le salarié est accompagné par un formateur FOAD (interne ou tiers externe). Le formateur interne FOAD dispose des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission ainsi que du temps nécessaire pour son exécution.

En fin de mission et au plus tard lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 9, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées et engage un échange sur les perspectives que le formateur FOAD souhaite donner à sa mission.

Article 8

En vigueur étendu

Tutorat

Les signataires considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des salariés s'inscrivant dans un parcours de formation certifiant ou diplômant, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions spécifiques au maître d'apprentissage prévues par l'article 15, les dispositions du présent article visent notamment les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés bénéficiaires de la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A ») ainsi que les salariés qui suivent une action de formation en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.

8.1. Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la certification ou du diplôme visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

8.2. Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, ces formations ainsi que l'exercice de la fonction tutorale sont prises en charge par OCAPIAT dans les limites qu'il fixe.

8.3. Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- d'organiser avec le salarié concerné ses activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du salarié bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation, et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus, calendrier...) réalisées par l'organisme de formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

Une information annuelle sur le tutorat dans l'entreprise est communiquée au CES.

8.4. Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

8.5. Valorisation du tutorat

Les signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs. Lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 9, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées par le tuteur et engage un échange sur les perspectives que celui-ci souhaite donner à la mission.

Chapitre II L'orientation professionnelle

Article 9

En vigueur étendu

Entretien professionnel

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et du présent accord :

- d'au moins 2 entretiens professionnels avec son employeur sur la période légale (actuellement de 6 ans) consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Sur demande écrite du salarié, un entretien professionnel supplémentaire est organisé par l'employeur sur la même période. Lors de ces entretiens l'employeur rappelle au salarié tout l'intérêt que ce dernier peut avoir à établir et tenir à jour son passeport formation ;
- lors du dernier entretien de la période légale il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Pour déterminer cette ancienneté, seules les périodes de suspension du contrat de travail assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif pour l'appréciation de l'ancienneté sont prises en compte.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié de ces entretiens et d'apprécier s'il a :

- *suivi au moins une action de formation* (1) ;
- *acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience* (1) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une évolution professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de la période légale, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du salarié. Il est distinct de l'éventuel entretien annuel d'évaluation. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel (postmaternité ou adoption) au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt

longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Le présent article s'applique aux situations en cours à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

(1) Les alinéas 5 à 6 de l'article 9 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 10

En vigueur étendu

Conseil en évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent l'existence du conseil en évolution professionnelle (CEP), qui peut bénéficier à tout actif, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de l'intéressé, à la suite d'une démarche individuelle.

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité).

Le CEP est organisé autour de 2 niveaux de conseil :

- un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne qui permet au bénéficiaire de procéder à un premier niveau d'analyse de sa situation et de sa demande, de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider ;
- un accompagnement personnalisé qui vise à clarifier la demande du bénéficiaire et à caractériser et préciser ses besoins et ses priorités en matière d'évolution professionnelle.

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent informer leurs salariés de la possibilité de recourir au CEP, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Les parties signataires soulignent que les salariés sont libres de s'adresser à l'opérateur de leur choix, sans en référer à leur employeur.

Sauf disposition plus favorable applicable dans l'entreprise, le conseil en évolution professionnelle se déroule en dehors du temps de travail.

Article 11

En vigueur étendu

Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent l'existence du bilan de compétences.

La réalisation d'un bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ayant pour objectif de définir un projet professionnel, le bilan de compétences peut notamment être réalisé :

- à l'initiative du salarié ;
- sur proposition de l'employeur, et avec l'accord du salarié.

Le conseiller en évolution professionnelle visé à l'article 10 du présent accord peut également proposer la prestation de bilan de compétences.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention doit comporter les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du compte personnel de formation, il ne nécessite pas la conclusion d'une convention. Dans ce cadre, le prestataire et le titulaire du compte s'engagent à respecter les conditions générales d'utilisation de l'application « Mon compte formation ».

Chapitre III L'apprentissage

Article

En vigueur étendu

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs du secteur alimentaire rappellent leur attachement au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les signataires déclarent que l'apprentissage doit continuer à être un facteur d'intégration et un moyen pour former aux métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OCAPIAT, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse pour promouvoir l'apprentissage.

Article 12

En vigueur étendu

Caractéristique du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou à durée indéterminée entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Cette durée peut être prolongée, en particulier en cas d'échec à l'obtention du titre professionnel visé.

La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 29 ans révolus. Il est à noter que des dérogations sont prévues à la limite d'âge.

La qualification visée par la formation doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il peut s'agir :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ;
- d'un ou plusieurs titres d'ingénieurs ;
- d'un ou plusieurs titres homologués.

Article 13

En vigueur étendu

Conditions d'emploi et de rémunération

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. À ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Quand il est conclu à durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle unissant le salarié et l'employeur se poursuit dans le cadre du droit commun du contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, le salarié n'a pas à effectuer de période d'essai.

Le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif. Pour le temps restant, l'apprenti accomplit le travail confié par l'employeur. Lequel doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage.

Le total du temps consacré d'une part, au travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne doit pas excéder l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et respecter les durées de repos journaliers et hebdomadaires.

La rémunération de l'apprenti dépend de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat. Elle est calculée en pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel si son montant est plus favorable.

En l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes, le pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel applicable à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

Afficher le tableau

L'appréciation du respect du présent barème comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés au cours d'une année.

La rémunération des apprentis qui préparent une licence professionnelle pendant le contrat d'apprentissage correspond à celle fixée pour la 2^e année d'exécution.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le taux de la rémunération minimale est relevé à partir du premier jour du mois suivant le jour au cours duquel l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans ou 26 ans.

Article 14

En vigueur étendu

Prise en charge des contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est transmis par l'entreprise à OCAPIAT. Le dépôt doit être effectué dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage. Dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents transmis par l'employeur, OCAPIAT se prononce sur la prise en charge financière. Au terme de ce délai, le silence d'OCAPIAT vaut décision implicite de refus de prise en charge.

Outre l'inéligibilité à l'apprentissage de la formation visée, le refus de prise en charge peut être prononcé si le contrat ne satisfait pas les conditions relatives à :

- l'âge de l'apprenti ;
- la rémunération réglementaire de l'apprenti ;
- la compétence professionnelle et à la majorité du maître d'apprentissage.

Le coût de la formation des contrats d'apprentissage est déterminé par la branche professionnelle ou à défaut par décret. Les parties au présent accord demandent à OCAPIAT de mettre en place un réseau de CFA comprenant, outre les IFRIA visés par l'accord interbranches du 22 novembre 2017 relatif au développement de l'apprentissage, l'ensemble de ceux qui s'engagent à respecter les niveaux de prise en charge des certifications tels que définis par les branches professionnelles et, à défaut, par France compétences.

Article 15

En vigueur étendu

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur telle que définie à l'article 8.3. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA). Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles. L'employeur, ou son conjoint collaborateur peut assurer la fonction de maître d'apprentissage.

15.1. Compétences professionnelles

Le maître d'apprentissage doit disposer des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission. À ce titre, il doit a minima soit :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification

préparée par l'apprenti ;

– justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

15.2. Exercice de sa mission

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 apprentis. (1)

15.3. Valorisation de la mission du maître d'apprentissage

Les signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées par le maître d'apprentissage. Il en est tenu compte dans le cadre de la gestion de sa carrière. Lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 9, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées par le maître d'apprentissage et engage un échange sur les perspectives que celui-ci souhaite donner à sa mission.

(1) Le 2e alinéa de l'article 15.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6223-6, alinéa 2 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Chapitre IV Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 16

En vigueur étendu

Objet de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue un mode de contrôle des connaissances et aptitudes qui permet à toute personne, au cours de sa vie active, de valider les acquis de son expérience notamment professionnelle.

Elle a pour objet l'acquisition d'un diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est rappelé que l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire tel que modifié par un avenant n° 1 du 25 avril 2017, précise les modalités de délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE.

Article 17

En vigueur étendu

Mise en œuvre de la VAE

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'entreprise.

17.1. VAE à l'initiative du salarié

Le salarié en contrat à durée indéterminée ou ayant été titulaire d'un contrat à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé spécial afin de faire valider ses acquis en vue de participer aux épreuves de validation.

La durée maximale de ce congé est de 24 heures consécutives ou non.

Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité qui délivre la certification (diplôme, titre ou CQP), soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Lorsque les actions de VAE se déroulent pendant le temps de travail, les heures consacrées à la VAE dans le cadre de ce congé constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le salarié demande à son employeur une autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation par tout moyen conférant date certaine à sa réception. La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour VAE précise :

- la certification professionnelle visée ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination du ministère ou de l'organisme certificateur.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une VAE.

L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. (1)

17.2. VAE à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié

La VAE peut également être initiée par l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Une convention tripartite est alors conclue et signée entre le salarié, l'entreprise et le ou les organismes intervenant dans la procédure de VAE.

OCAPIAT met à disposition des salariés et des entreprises des informations sur le dispositif à travers son site internet.

Il est en outre rappelé que l'employeur doit informer les salariés sur le dispositif de la VAE à l'occasion de l'entretien professionnel.

(1) Le dernier alinéa de l'article 17.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6422-4 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 18

En vigueur étendu

Modalités de prise en charge

Le salarié peut mobiliser les droits figurant dans son compte personnel de formation pour mettre en place une action de VAE.

Les actions de VAE peuvent également être financées par l'employeur au moyen du plan de développement des compétences ou encore au moyen de la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A ») sous conditions.

Chapitre V Certifications

Article 19

En vigueur étendu

Certificats de qualification professionnelle

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et favorisent leur employabilité.

Au sein du secteur alimentaire, 15 CQP transversaux ont été reconnus par les signataires de l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualifications professionnelle transversaux du secteur alimentaire, tel que modifié par un avenant n° 1 du 25 avril 2017 et par un avenant n° 2 du 13 janvier 2022.

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par un organisme certificateur, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de blocs de compétences, est décrit dans un « référentiel » d'activité et de compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

Chapitre VI Financement

Article 20 (1)

En vigueur étendu

Contribution conventionnelle spécifique

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OCAPIAT avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédant une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes. Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ne sont pas soumises à cette contribution.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury ;
- cofinancement d'actions collectives dès lors que leur financement par des fonds publics est conditionné par une part de financement sur des fonds privés. Il peut notamment s'agir d'actions conduites dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), de la charte emploi pour l'accompagnement de la filière alimentaire, du fonds national pour l'emploi, etc. ;
- de l'abondement des actions de formation conduites par un salarié grâce à son compte personnel de formation (CPF) dès lors que le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, dans les conditions prévues par l'article 3.2.4 ;
- d'actions de formation visant des certifications des branches professionnelles du secteur alimentaire non encore enregistrées au répertoire spécifique ou au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- de l'exercice d'une fonction tutorale ou de maître d'apprentissage dans le cadre d'une formation en alternance visant des niveaux de qualifications 3 à 5 du cadre national des certifications professionnelles au sein d'une entreprise de 50 salariés et plus. Il est rappelé que les dispositions relatives à la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage sont prévues à l'article 8.2 et l'article 15.1 de l'accord du 1er décembre 2020 ;
- d'actions de formations réalisées par des entreprises de 50 salariés et plus définies par la CSP-SA, sur la base du catalogue de l'offre de formation régionale proposé par OCAPIAT.

Le taux de la contribution est calculé en pourcentage de la masse salariale de l'année précédant celle de son versement. Elle varie selon l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence pour le calcul de son assiette, selon les taux suivants :

Afficher le tableau

Pour une entreprise de moins de 50 salariés, l'ingénierie individuelle de certification, son accompagnement pour le développement de projets certifiants dont les certificats de qualification professionnelle (CQP), ainsi que l'abondement des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation peuvent être financés par OCAPIAT au titre de la section financière des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés. Au titre de la même section financière, OCAPIAT prend également en charge les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience. Peuvent ainsi être pris en charge selon les modalités et priorités définies par le conseil d'administration d'OCAPAT :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ; les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles ainsi que la taxe sur les salaires qui s'y rattachent.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches. Dans ce cadre, un montant équivalent à celui dû par les entreprises de leurs champs sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire (CPSSA) mise en place au sein d'OCAPAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2023 - art. 1)

En vigueur étendu

- l'accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires ; son avenant n° 1 du 25 juillet 2005, son annexe définie par accord du 5 avril 2006 ;
- l'accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- l'accord du 2 novembre 2011 précisant le rôle de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2021 pour une durée déterminée de 5 ans. À l'issue de cette période, à l'exception de son article 9, il cessera de produire effet.

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les signataires conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois avant l'expiration du présent accord, en vue d'échanger sur son éventuel renouvellement. (1)

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires. (2)

(1) *Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.*

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord, qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail s'agissant de la procédure de révision et des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation s'agissant des modalités de conclusion et de révision des conventions et accords.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu

Le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC) est entre les parenthèses

Afficher le tableau

Afficher le tableau

Afficher le tableau

Afficher le tableau

Afficher le tableau

Afficher le tableau

Afficher le tableau

Avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire

Etendu par arrêté du 19 décembre 2023 JORF 28 décembre 2023

SIGNATAIRES

- Fait à :
Fait à Paris, le 12 juillet 2023. (Suivent les signatures.)
- Organisations d'employeurs :
USNEF ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; CFSI ; SNIA ; BRP ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; Culture Viande ; CER France ; EGS Glaces ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND ; SNBI ; Coop Agricole ; CNADEV Lapins ; MEMN ; FNEAP ; APV ; ELIANCE,
- Organisations syndicales des salariés :
FGTA FO ; CFTC CSFV ; FGA CFDT ; CFE-CGC Agro ; CFTC Agri ; UNSA 2A,

CONDITION DE VIGUEUR

- Cet avenant cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

NUMÉRO DU BO

- 2023-39

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- [Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle](#)

Préambule

Article

En vigueur étendu

L'article 20 de l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire prévoit l'obligation pour les entreprises de 11 salariés et plus comprises dans son champ de s'acquitter d'une contribution conventionnelle spécifique. L'objet de cette contribution est de permettre le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

L'article 20 définit une liste limitative des actions qui, en lien avec l'objet de la contribution conventionnelle spécifique, peuvent faire l'objet d'un financement. La gestion de ladite contribution est confiée à la commission sectorielle paritaire du secteur alimentaire (CSPSA) qui assure le suivi des actions et définit des règles de prise en charge.

Compte tenu d'éléments contextuels liés notamment à la crise du Covid-19 ainsi qu'au retard pris dans la réinscription des CQP du secteur alimentaire au répertoire national des certifications professionnelles, les sommes prélevées au titre de la contribution conventionnelle ont conduit à la constitution d'excédents.

Les parties à l'accord ne voient aucun intérêt à accumuler des excédents. C'est pourquoi, à titre exceptionnel et pour une durée limitée elles décident d'élargir la liste des actions que la contribution conventionnelle spécifique peut financer.

Elles s'engagent à en faire une large communication auprès des entreprises du champ.

Eu égard à son objet, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er (1)

En vigueur étendu

Pendant la durée du présent accord, outre la liste des actions que l'article 20 de l'accord du 1er décembre 2020 permet de financer, la contribution conventionnelle spécifique pourra également, dans le cadre de règles et limites fixées par la CSPSA, permettre la prise en charge :

– d'actions de formation visant des certifications des branches professionnelles du secteur alimentaire non encore enregistrées au répertoire spécifique ou au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– de l'exercice d'une fonction tutorale ou de maître d'apprentissage dans le cadre d'une formation en alternance visant des niveaux de qualifications 3 à 5 du cadre national des certifications professionnelles au sein d'une entreprise de 50 salariés et plus. Il est rappelé que les dispositions relatives à la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage sont prévues à l'article 8.2 et l'article 15.1 de l'accord du 1er décembre 2020 ;
– d'actions de formations réalisées par des entreprises de 50 salariés et plus définies par la CSP-SA, sur la base du catalogue de l'offre de formation régionale proposé par OCAPAT.

L'objectif étant d'utiliser les fonds excédentaires et de dynamiser la formation, la prise en charge des dispositifs précités s'applique aux dossiers engagés à compter du 1er janvier 2023 et pour toute la durée de l'accord.

La mise en œuvre opérationnelle et le suivi de la contribution conventionnelle se feront en CSPA.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2023 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Les fonds issus de la contribution conventionnelle spécifique prévue par l'article 20 de l'accord du 1er décembre 2020 peuvent, y compris au-delà de l'échéance de son terme, être utilisés jusqu'à leur épuisement pour financer les actions, prévues par ledit article, ainsi que celles listées à l'article 1er du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Etendu par arrêté du 18 décembre 2020 JORF 20 février 2021

SIGNATAIRES

- > Fait à :
Fait à Paris, le 21 janvier 2020. (Suivent les signatures.)
- > Organisations d'employeurs :
FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; CNADEV ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
- > Organisations syndicales des salariés :
FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFTD ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

CONDITION DE VIGUEUR

- > Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

NUMÉRO DU BO

- > 2020-18

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- > [Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle](#)

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- Au titre des industries alimentaires :
- CCN 3026 – sucrerie, sucreries – distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).
 - CCN 3060 – métiers de la transformation des grains (IDCC 930).
 - CCN 3092 – industrie des produits exotiques (IDCC 506).
 - CCN 3102 – boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).
 - CCN 3111 – industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).
 - CCN 3124 – industries laitières (IDCC 112).
 - CCN 3125 – industries charcutières (IDCC 1586).
 - CCN 3127 – industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).
 - CCN 3178 – exploitations frigorifiques (IDCC 200).
 - CCN 3179 – entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).
 - CCN 3184 – centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).
 - CCN 3247 – activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).
 - CCN 3294 – industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).
 - CCN 3384 – 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).
- Au titre du commerce agricole :
- CCN 3165 – entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 – expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collective nationales suivantes :

CCN 3264 – teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 – caves coopératives vinicoles (IDCC 7005).

CCN 3607 – conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 – coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 – contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 – coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 – fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 – coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN – centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN – sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN – distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN – entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN – coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Dans les conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires délèguent la détermination des règles et modalités de prise en charge des actions de formation du salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 3

En vigueur étendu

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire

Entre les soussignées :

Les organisations d'employeurs ci-dessous,

▪ **Au titre des branches des Entreprises et industries Alimentaires :**

Association des Brasseurs de France
Association des entreprises des glaces
Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE)
Association nationale de la meunerie française (ANMF)
Boissons Rafraichissantes de France (BRF)
Chambre syndicale française de la levure
Comité français de la semoulerie industrielle
~~Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreaux (CNADEV)~~
Confédération nationale de la triperie française (CNTF)
Culture Viande Les entreprises françaises des viandes
FEDALIM pour le compte de :

- Fédération des industries condimentaires de France
- Syndicat de la chicorée de France
- Syndicat du thé et des plantes à infusion
- Syndicat national des fabricants de bouillon et potages
- Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises
Fédération Française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes
FedeV Les métiers de la viande
~~Fédération française des industries avicoles (FIA)~~
Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL)
Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées (FNECE)
Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires (FNEAP)
L'Alliance 7 et ses syndicats
L'Alliance 7 pour le compte du Comité français du café
Syndicat de la rizerie française
Syndicat des Entreprises des Glaces et Surgelés
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF)
Syndicat national des Industriels de la nutrition animale (SNIA)
Syndicat national des industriels et professionnels de l'œuf (SNIPO)
Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA)
Syndicat national des fabricants de sucre (SNFS)
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques

▪ **Au titre de la Coopération Agricole et familles associées :**

Coop de France (V branches, bétail et viande, métiers du lait et Vignerons coopérateurs)
Coop de France pour le compte de :

- FELCOOP
- SNCIA
- FESTAL
- Fédération nationale des déshydrateurs
- Fédération Nationale des Distilleries Coopératives Viticoles

France Conseil Elevage
Conseil National du réseau CER France

▪ **Au titre du commerce agricole :**

Fédération du Négoce Agricole (FNA)
Association Nationale des entreprises d'Expédition-Exportation de Fruits Et Légumes (ANEFEFEL)
Fédération Nationale des syndicats et négociants en Pommes de terre et légumes en gros (FEDEPOM)
Fédération Française des Commerçants en Bestiaux (FFCB)

D'une part,
Et,

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés et du commerce agricole, ci-dessous,

▪ **Au titre de la CFDT**

Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT)
Fédération des Services (CFDT – services)

▪ **Au titre de de FO**

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes
Force Ouvrière (FGTA-FO)

▪ **Au titre de la CFE-CGC**

Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro)
Syndicat National de la Coopération Agricole (SNCOA-CFE-CGC)

▪ **Au titre de la CGT**

Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)

▪ **Au titre de la CFTC**

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)
Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC-Agri)

▪ **Au titre de l'UNSA**

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agro-alimentaire (UNSA-2A)

conviennent de ce qui suit :

Préambule :

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire. Elles entendent en favoriser le développement, poursuivre les actions collectives et l'accompagnement des salariés dans le cadre de leur parcours certifiant.

A ce titre, les parties signataires décident de reprendre, pour 2020, dans le présent accord, le principe et les modalités de la contribution spécifique multibranches de l'article 4.2.4 de l'accord du 11 octobre 2017 arrivé à échéance au 31 décembre 2019.

Article 1^{er} – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est multibranche secteur alimentaire. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

▪ **Au titre des industries alimentaires :**

CCN 3026 - Sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC : 2728)
CCN 3060 - Métiers de la transformation des grains (IDCC : 1930)
CCN 3092- Industrie des produits exotiques (IDCC : 506)
CCN 3102- Boulangerie Pâtisserie Industrielle (IDCC : 1747)
~~CCN 3111- industries de la transformation des volailles (IDCC : 1938)~~
CCN 3124 - Industries laitières (IDCC : 112)
CCN 3125 - Industries Charcutières (IDCC : 1586)
CCN 3127 - Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC : 1396)
CCN 3178- Exploitations frigorifiques (IDCC : 200)
CCN 3179 - Entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC : 1534)
CCN 3184 - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC : 2075)
CCN 3247-Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraichissantes sans alcool et de bières (IDCC : 1513)
CCN 3294- Industrie des Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC : 1987)
CCN 3384 - 5 Branches des industries alimentaires diverses (IDCC : 3109)

▪ **Au titre du commerce agricole :**

CCN 3165 - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077)
CCN 3233 - Expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405)

▪ **Au titre de la coopération agricole et familles associées :**

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes Conseil Elevage et les Associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007)
CCN 3604 - Caves coopératives vinicoles (IDCC 7005)
CCN 3607 - Conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003)
CCN 3608 - Coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004)
CCN 3611 - Contrôle laitier (IDCC 7008)
CCN 3612 - Coopératives et sociétés d'intérêts collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001)
CCN 3614 - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006)
CCN 3616 - Coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002)
CCN - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020)
CCN - Sélection et reproduction animale (IDCC 7021)
CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503)
CCN - Entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023)
CCN - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435)

Article 2 – Prolongation de la contribution spécifique multibranches pour l'année 2020

En application des dispositions de l'article L.6332-1-2 du code du travail, les parties signataires prolongent la contribution dont le montant est défini ci-dessous ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

La contribution est versée auprès d'OCAPIAT avant le 1^{er} mars 2020 au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- Ingénierie de certification collective ou individuelle
- Mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au Compte personnel de formation (CPF)
- Démarches de certification des actions de formation transversales
- Etudes d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant
- Accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les Certificats de qualification professionnelle (CQP)
- Inscription des CQP au RNCP
- Frais d'évaluation et de jury.

Les parties rappellent que cette contribution participe au financement des actions telles que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la charte de coopération de la filière alimentaire.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02% de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches de 0,02% au titre de 2020. Dans ce cadre, un montant équivalent au 0,02% sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises d'au moins 300 salariés de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

Article 3 – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 pour une durée déterminée de 1 an.
A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4 – Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le second semestre 2020 pour engager une nouvelle négociation en vue prendre en compte les impacts de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

Article 5 – Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L.2261-15 et à l'article D.2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2020

Au titre des branches des entreprises et industries alimentaires :

Organisation	Nom	Signature
Association des brasseurs de France		
Association des entreprises des glaces		
Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE)		
Association nationale de la meunerie française (ANMF)		
Boissons Rafraichissantes de France (BRF)		
Chambre syndicale française de la levure		
Comité français de la semoulerie industrielle		
Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreaux (CNADEV)		
Confédération nationale de la triperie française (CNTF)		
Culture Viande Les entreprises françaises des viandes		

FEDALIM pour le compte de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fédération des industries condimentaires de France ▪ Syndicat de la chicorée de France ▪ Syndicat du thé et des plantes à infusion ▪ Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ▪ Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille 		
Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises		
Fédération française des industries avicoles (FIA)		
Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes		
FEDEV Les métiers de la viande		
Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL)		
Fédération Nationale des Eaux Conditionnées et Embouteillées (FNECE)		
Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires (FNEAP)		
L'ALLIANCE 7 et ses syndicats		
L'ALLIANCE 7 pour le compte du Comité français du café		
Syndicat de la rizerie française		
Syndicat des Entreprises des Glaces et Surgelés		
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF)		
Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA)		
Syndicat national des industriels et professionnels de l'œuf (SNIPO)		

Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA)		
Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS)		
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques		

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Organisation	Nom	Signature
Coop de France (V branches, bétail et viande, métiers du lait et Vignerons coopérateurs)		
Coop de France pour le compte de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ FELCOOP ▪ SNCIA ▪ FESTAL ▪ Fédération nationale des déshydrateurs ▪ Fédération Nationale des Distilleries Coopératives Viticoles 		
France Conseil Elevage		
Conseil National du réseau CER France		

Au titre du commerce agricole :

Organisation	Nom	Signature
Fédération du Négocier Agricole (FNA)		
Association Nationale des entreprises d'Expédition-Exportation de Fruits Et Légumes (ANEEL)		
Fédération Nationale des syndicats et négociants en Pommes de terre et légumes en gros (FEDEPOM)		
Fédération Française des Commerçants en Bestiaux (FFCB)		

Au titre des organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches signataires :

Organisation	Nom	Signature
Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT)		
Fédération des Services (CFDT - Services)		
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO)		
Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro)		
Syndicat National de la Coopération Agricole (SNCOA-CFE-CGC)		
Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)		
Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)		
Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC- Agri)		
Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agro-alimentaire (UNSA-2A)		

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire

Etendu par arrêté du 6 novembre 2020 JORF 14 novembre 2020, modifié par arrêté du 20 nov. 2020 JORF 16 décembre 2020

SIGNATAIRES

> Fait à :

Fait à Paris, le 21 janvier 2020. (Suivent les signatures.)

> Organisations d'employeurs :

FEDEV ; USNEF ; ANMF, Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRP ; ABF ; FNA ; CNADEV, FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; UNMFREO ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FND,

> Organisations syndicales des salariés :

FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFTD ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

CONDITION DE VIGUEUR

> Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République, et pour une durée déterminée de 5 ans.

NUMÉRO DU BO

> 2020-18

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

> [Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle](#)

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires soutiennent le développement de la formation continue par les dispositifs de formation par l'alternance tels que le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A). Leur ambition est d'accompagner les salariés concernés dans leur parcours professionnel et de faciliter l'accès à tous les dispositifs de formation dont la Pro-A.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent, à travers la Pro-A, encourager l'évolution professionnelle et la montée en compétences des salariés du secteur alimentaire.

Ce dispositif constitue un levier incontournable de sécurisation des parcours professionnels favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés touchés par le risque d'obsolescence de leurs compétences face aux évolutions technologiques.

Le présent accord définit en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A ainsi que les éléments justifiant le choix des certifications retenues.

Il s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille et il ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est multibranche. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 – sucrerie, sucreries – distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 – métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).
 CCN 3092 – industrie des produits exotiques (IDCC 506).
 CCN 3102 – boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).
 CCN 3111 – industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).
 CCN 3124 – industries laitières (IDCC 112).
 CCN 3125 – industries charcutières (IDCC 1586).
 CCN 3127 – industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).
 CCN 3178 – exploitations frigorifiques (IDCC 200).
 CCN 3179 – entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).
 CCN 3184 – centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).
 CCN 3247 – activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).
 CCN 3294 – industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).
 CCN 3384 – 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 – entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).
 CCN 3233 – expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 – teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).
 CCN 3604 – caves coopératives vinicoles (IDCC 7005).
 CCN 3607 – conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).
 CCN 3608 – coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).
 CCN 3611 – contrôle laitier (IDCC 7008).
 CCN 3612 – coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).
 CCN 3614 – fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).
 CCN 3616 – coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).
 CCN – centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).
 CCN – sélection et reproduction animale (IDCC 7021).
 CCN – distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).
 CCN – entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).
 CCN – coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Article 2

En vigueur étendu

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Confortées par les travaux des observatoires paritaires et des branches du secteur alimentaire, les parties signataires ont identifié les évolutions des métiers et les compétences attachées aux activités du secteur alimentaire. Elles constatent que certaines activités sont en tension et que parallèlement de nouvelles compétences émergent rendant nécessaire un accompagnement du changement par la formation.

La Pro-A peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Elle vise les salariés en contrat à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

La reconversion ou promotion par l'alternance concerne les salariés placés en position d'activité partielle, ou ceux dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément aux évolutions législatives et réglementaires. (1)

Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont :

- celles qui visent à l'acquisition du socle de compétences (CléA) ;
- celles identifiées comme étant prioritaires par le présent accord multibranches et enregistrées au RNCP. Dans ce cadre, la VAE est éligible.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance sont effectuées pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

L'annexe I au présent accord identifie, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les formations certifiantes éligibles à la Pro-A par grandes fonctions (production, maintenance, logistique, innovation R & D, qualité hygiène sécurité sûreté environnement, commercialisation, support) pour le secteur alimentaire. L'annexe II développe les arguments ayant conduit à l'identification des métiers en tension ou en mutation, et à l'obsolescence de leurs compétences.

La liste des certifications éligibles est susceptible d'évoluer sur propositions des CPNEFP des branches signataires et, le cas échéant, de l'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire. (2)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République, et pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Article

Annexe I
Cartographie des certifications (1) du secteur alimentaire éligibles à la Pro-A par fonctions

Le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC) est entre les parenthèses.

- Afficher le tableau
- Afficher le tableau
- Afficher le tableau
- Afficher le tableau
- Afficher le tableau
- Afficher le tableau
- Afficher le tableau

(1) Les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

- Responsable de production (fabrication / conditionnement) de produits alimentaires ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP 5979 ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP 5979 ;
- TP Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP 5979 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP 474 ;
- BTSA Technico-commercial pour l'agroalimentaire et l'agro-fourriture (CPSA de Combourg) - RNCP 2552 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP 474 ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP 5979 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP 474 ;
- Conseiller(e) en droit rural et économie agricole- RNCP 4533 ;
- BTS Assistant de gestion de PME PMI (diplôme à référentiel commun européen)- RNCP 6989 ;
- BTS Assistant de manager - RNCP 10023.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1, modifié par arrêté du 20 novembre 2020 - art. 1)

Article

En vigueur étendu

Annexe II
Argumentaire

1. Le secteur alimentaire : un secteur majeur de l'économie française en proie à de nombreux défis

Les entreprises françaises du secteur alimentaire, coopératives, industries et entreprises du commerce agricole, possèdent des atouts essentiels sur lesquels elles peuvent s'appuyer pour assurer leur développement, notamment :

- un dynamisme dans la R & D et l'innovation pour mettre sur le marché de nouveaux produits ou de nouvelles manières de produire, source de valeur ajoutée ;
- une performance commerciale à l'international (avec un solde de 8,1 milliards d'euros en 2015, 3e excédent au plan national) associée à une image de la France très positive dans le domaine de l'alimentation, reconnue par l'inscription en 2010 du repas gastronomique des Français sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité ;
- le « made in France », caution de qualité et d'exigence grâce aux appellations AOP/AOC qui valorisent le territoire et l'ancrage territorial des industries.

Elles font aussi face à de nombreux défis :

- la coordination des multiples acteurs du secteur, encore fragmenté avec de nombreuses TPE/PME, afin de proposer une offre cohérente et des actions coordonnées et/ou mutualisées ;

– le rééquilibrage des relations commerciales au regard des fortes pressions de la grande distribution et de la restauration collective ; un marché très concentré, source de tensions récurrentes entre les acteurs ;

- la réassurance des citoyens et des consommateurs sur la qualité (origine du produit, traçabilité...) ;
- l'attractivité des métiers de l'agroalimentaire, en particulier des métiers de la production qui souffrent d'un déficit d'image ;
- la prise en compte des enjeux du changement climatique et de la préservation de la biodiversité dans le processus de production ;
- la transformation de la démographie et modes de vie : vieillissement de la population, diminution de la taille des ménages, augmentation du nombre de personnes vivant seules, (43,7 % en 2025) contraction des temps alimentaires, métropolisation des emplois et concentration grandissante du pouvoir d'achat dans les métropoles.

La filière impactée par la transformation du consommateur

Depuis la crise financière de 2008, les contraintes économiques restent fortes pour une partie des consommateurs pour lesquels le budget alimentaire est une variable d'ajustement. Outre l'aspect économique, une transformation culturelle, sociétale s'est engagée, accélérée par le développement d'Internet et l'essor des technologies de l'information. Un nouveau consommateur impacte l'ensemble de la filière, en recherche de réalisation de soi, qui souhaite une plus grande participation (« consommateurs-acteurs ») et de nouvelles expériences, (consommation à domicile, attrait pour plus de partage, recherche d'éléments, de réassurance [Yuka] et une consommation plus engagée essor de l'équitable, de l'agriculture durable, de l'attachement au bien-être animal et humain, impact écologique...).

La prise en compte des attentes sociétales pour les coopératives et le commerce agricole

Même si la prise en compte des attentes des clients finaux peut apparaître éloignée des activités des coopératives et des entreprises du négoce agricole, les nouvelles attentes des consommateurs de traçabilité, de sécurité et de transparence dans la chaîne de fabrication d'un produit impactent déjà les modes de production, de logistique (1). Les coopératives et les entreprises du commerce agricole, dans leur rôle d'appui et d'accompagnement du monde agricole et dans leur rôle de collecte, de stockage et de première transformation pour certains d'entre eux, doivent intégrer l'évolution des modes de consommation et les besoins émergents des clients finaux en constante évolution.

La production biologique connaît, sous l'impulsion d'une demande très dynamique, publique et privée, un essor jamais connu, tant à l'échelle nationale, européenne que mondiale. Elle est le marqueur d'un nouveau mode de consommation répondant aux attentes sociétales. Le marché des produits alimentaires biologiques a atteint en fin d'année 2017 plus de 8,3 Md €. Sa croissance est à deux chiffres et son succès ne se dément pas. Le marché interne, notamment en fruits et légumes et céréales, ne répond actuellement pas à la demande interne (2).

Le programme ambition Bio 2022 porte ainsi pleinement les objectifs de la feuille de route visant à promouvoir des modes de production respectueux de l'environnement, à garantir des normes élevées de bien-être animal et à préserver la biodiversité. Il porte notamment l'ambition de parvenir à 15 % de la surface agricole utile française conduite en agriculture biologique en 2022 et se dote des moyens pour y parvenir. L'accompagnement en montée en compétences des exploitants, des salariés du négoce et de la coopération agricole est nécessaire et urgent, pour faire face à ces nouveaux défis économiques et sociétaux.

(1) Filière label carrefour : présentation de l'éleveur du poulet ou des œufs vendus en GMS. Filière vin : QR code comprenant la fiche technique du domaine où a été produit le vin, et la présentation du propriétaire.

(2) Panorama 2018 des IAA.

Les enjeux spécifiques à la coopération agricole et du commerce agricole

Les coopératives et les entreprises de négoce agricole, qui sont les interfaces et partenaires privilégiés des agriculteurs, doivent entrer de plain-pied dans la digitalisation pour mieux accompagner le développement du secteur agricole. La digitalisation apparaît comme un enjeu primordial. Les compétences SI et digitales restent rares, leur recrutement ou l'accompagnement dans la montée en compétences sont clés dans cette transformation :

- le monde agricole évolue au même titre que les tendances observées à un niveau plus global (profils des nouveaux exploitants, modes d'exercice du métier, modes de rapport au travail et à leur métier...) ;
- au regard de la pyramide des âges, marquée par une forte proportion d'exploitants âgés, le renouvellement de génération sera un facteur de transformation puissant à prendre en compte au sein du secteur : à ce jour, de nombreuses structures ne trouvent pas de repreneurs, du fait d'un déficit d'attractivité du secteur et aux conditions encore difficiles, qui seront facilitées par les usages liés au numérique.

- Un positionnement « conseil » plus affirmé et d'expertise en agroécologie et bioéconomie

Il se dessine un changement important dans le rôle et dans la définition des missions des coopératives et des entreprises de négoce agricole qui sont désormais davantage attendues sur une mission de conseil, d'apport de services différenciants auprès des agriculteurs et développement de la valeur ajoutée au sein des territoires. L'affirmation de ce rôle (loi Égalim entérinant la séparation du conseil et de la vente) implique pour les coopératives et les négociants agricoles de :

Passer d'une logique de produits à une logique de services dans ses pratiques et son organisation :

- développer et vendre du conseil d'expertise agronomique et agroécologique auprès des adhérents et/ou clients ;
- accompagner les agriculteurs seniors dans la transformation culturelle et technologique (prise en compte des difficultés socio-économiques des exploitants) ;
- garantir une qualité de service à tous les niveaux de l'organisation de l'entreprise y compris s'agissant de la rentabilité du système ;
- repenser l'offre de service, en distinguant les activités « conseil » et les activités « vente », dans le cadre de la loi (échéance janvier 2021) ;
- lutter contre l'érosion de l'attractivité des métiers au service de l'élevage notamment laitier, et la désertification rampante et destructive d'emplois dans l'élevage dans certains territoires.

Plus spécifiquement, concernant la sélection et reproduction animales, il convient d'anticiper l'obsolescence du métier classique d'inséminateur, sur fond :

- de hausse de leur technicité des éleveurs requérant une adaptation accélérée des compétences des techniciens d'insémination ;
- d'éleveurs, de plus en plus « connectés », en attente d'un service global à 360° créateur de valeur ajoutée ;
- d'une pyramide des âges des techniciens d'insémination dégradée commandant un engagement fort dans la formation au numérique pour

répondre à la transformation liée à l'ère de l'élevage de précision ;

- de l'exigence d'acquiescer et de mettre en œuvre de nouvelles compétences, en amont et aval de l'acte d'IA, notamment dans le suivi de reproduction des femelles, la maîtrise des nouvelles technologies en génétique (ex génotypage) ou reproduction (insémination profonde) ;
- de besoin de conforter les compétences relationnelles collaboratives pour travailler de concert avec d'autres acteurs de l'élevage, en mode réticulation, avec l'enjeu majeur de savoir « faire parler » les données d'élevage générées par de multiples sources ;
- de renforcer la formation sur les bonnes pratiques en matière de bien-être animal, de diversité génétique et de réduction de l'empreinte environnementale de leurs activités.

Les enjeux des industries agroalimentaires, du commerce agricole et des coopératives de transformation

- Un contexte aval d'extrême concurrence entre distributeurs

La maturité du marché de l'alimentation, la pression du hard discount et le relatif suréquipement commercial de la France, notamment pour ce qui concerne les hypermarchés, conduit à une guerre des prix intense au sein de ces secteurs, la croissance passant obligatoirement par la prise de parts de marché aux concurrents directs.

Aujourd'hui, quatre grandes centrales d'achat dominent le marché de la distribution et exercent une pression financière, logistique, commerciale aux entreprises de l'agroalimentaire, dommageable pour leurs capacités d'investissements. Seuls les industriels disposant d'une image forte et proposant des produits très différenciés peuvent faire valoir leurs exigences en termes de rémunération. Le phénomène des marques de distributeurs, lorsque celles-ci sous traitent la fabrication à des industriels de l'amont, vient encore accroître cette pression sur les prix.

Afin de reconquérir de nouveaux marchés extérieurs, d'autres canaux de distribution, les entreprises doivent répondre à plusieurs défis, qui leur permettront de consolider leur compétitivité :

1. La différenciation des produits et services par l'innovation et la R & D.
2. La traçabilité, qualité et la sécurité alimentaire en temps réel zéro défaut.
3. Accroissement de la performance industrielle.
4. La gestion tendue des flux (logistique, Supply Chain, de la collecte au client final).

Face à ces enjeux, le basculement vers l'usine du futur constitue un objectif stratégique pour les entreprises de l'agroalimentaire, en permettant de développer les stratégies autour de 4 axes majeurs, qui visent la performance industrielle, une meilleure réponse aux besoins des consommateurs, aux attentes en termes de qualité, d'innovation et de transparence, ainsi qu'une réactivité encore plus grande vis-à-vis des demandes des différents canaux de distribution (développement de l'omnicanalité, entrée physique et digitale, le m-commerce, le e-commerce, en BtoB ou en BtoC, ou BtoBtoC) (3).

Afin d'atteindre ces objectifs et de répondre à ces accélérations de changements de la demande sociétale, les entreprises doivent nécessairement s'appuyer sur la transformation numérique des organisations de production, logistique, commerciale marketing et l'accompagnement de leurs salariés, co-acteurs indispensables du pilotage de cette transformation.

La situation économique globale du secteur, relativement fragile, notamment en raison de la prise en tenaille des structures par leur amont et leur aval, et la difficulté à exporter, a limité leur capacité d'investissement et donc d'innovation dans des technologies numériques (4).

Même si les plus grosses entreprises du secteur ont entamé leur transformation numérique, les PME pour la plupart, doivent être accompagnées, et notamment prioritairement sur la montée en compétences de leurs salariés, qui doivent faire preuve d'adaptation, et d'évolution majeure de leurs compétences dans les prochaines années. Pour ce faire, l'accompagnement par les branches et leur OPCO sur des parcours en alternance, doivent être promus, encouragés et fortement développés, afin d'éviter, d'une part, l'exclusion de salariés, pour lesquels le chemin de mobilité interne doit être anticipé en amont et d'autre part, anticiper la perte potentiel de compétitivité de l'entreprise par sa difficulté à se positionner sur de nouveaux marchés, faute de compétences en internes.

(3) *Étude numérique 2019 des observatoires des métiers du secteur alimentaire.*

(4) *Le secteur agroalimentaire français, affiche toujours un solde commercial, positif et est l'un des secteurs ayant le plus contribué à la reprise des exportations françaises en 2017. De nombreux défis demeurent cependant à relever. La France continue à perdre des parts de marché par rapport à ses principaux pays rivaux.*

La normalisation des process préalable à la numérisation des sites

L'alimentation fait l'objet d'un encadrement réglementaire (national, européen, etc.) sur divers aspects (sécurité sanitaire, information du consommateur, etc.), ainsi que de différents dispositifs de normalisation, publics et privés.

En outre, les process des industries agroalimentaires, selon les branches, les entreprises, sont très diversifiés et se prêtent plus ou moins bien à la mise en place de solutions automatisées. Ainsi, au sein des industries laitières, certains process sont depuis de nombreuses années totalement automatisés et la numérisation apporte des avantages en termes de finesse de régulation, de contrôle en temps réel, de suivi et de traçabilité de la production et de flexibilité.

À l'inverse, dans la branche fruits et légumes, ou bien encore dans les industries des viandes, certaines étapes de la production, effectuées manuellement (comme la découpe), échappent encore largement à la mise en œuvre de solutions automatiques. Si des solutions sont techniquement envisageables (lignes robotisées flexibles...), les retours sur investissements actuels ne justifient pas ces investissements très lourds ; l'effort sera de fait porté sur la numérisation de la logistique des services de commercialisation. Le constat est fait que la substitution des technologies traditionnelles par les technologies numériques apporte des améliorations significatives dans la chaîne de valeur globale de l'entreprise et de son écosystème amont et aval, sans oublier la réduction de la pénibilité des postes de travail.

Nonobstant, l'automatisation ou la poursuite de l'automatisation des chaînes de production dans de nombreuses entreprises va générer des gains de productivité importants et contribuer à répondre à la multiplication des canaux de vente, des gammes de niche (bio, sans gluten, sans conservateurs, nouvelles recettes, sans pesticides...) à des marchés d'export, (augmentation des volumes et multiplication des références), à la vente en direct, en e-commerce (5) ou m-commerce via des plates-formes de marché.

De l'automatisation à la numérisation et le pilotage par l'intelligence artificielle (IA)

Au plus près des processus de production, la numérisation des capteurs conjuguée au développement de l'IOT, leur permet de transmettre directement les données de production sans nécessiter de traitement ultérieur de la part d'un automate ou d'un concentrateur de données. Il en découle une rapidité de traitement accrue, la possibilité de diffuser l'information au plus près des process de production ainsi que la multiplication des données recueillies, permettant par exemple une meilleure réactivité dans le suivi de production (en qualité, volume, traçabilité, réactivité) nettement amélioré.

À 5/10 ans, l'introduction de l'intelligence artificielle apportera également de nouvelles fonctionnalités pour améliorer l'optimisation et le pilotage des process et des données (par exemple en limitant, via une maintenance préventive intelligente, les temps d'arrêts des chaînes) mais peut également s'appliquer à la gestion des flux et des événements aléatoires (pannes, commandes imprévues...).

Ces améliorations sont particulièrement pertinentes pour les structures du secteur alimentaire, qui sont confrontées à des contraintes « d'hypertension » des flux de production vers l'aval alors que les approvisionnements, dépendant des cycles agricoles et de leurs aléas sont par nature irréguliers en termes de volumes, mais aussi de qualité intrinsèque, de propriétés gustatives, entraînant parfois une perte sèche de la matière première allant jusqu'à 20 % des volumes.

La numérisation, outre l'automatisation qui assure la productivité, assure l'agilité de l'entreprise, c'est-à-dire sa capacité d'adaptation en temps réel à son environnement. Elle ne sera possible que si l'ensemble des salariés sont associés à ces projets de transformation, coacteurs du changement, et donc formés à la compréhension de ces nouveaux défis, comportements, savoir-faire et connaissances technologiques.

En effet, le manque de compétences dédiées aux process, conduit les entreprises à différer des investissements, par crainte de ne pas disposer des ressources humaines en mesure d'en assurer la conduite et la maintenance. Un tel obstacle est notamment souvent évoqué dans le cas de la robotique (reprogrammation des chaînes robotisées, intervention de premier niveau, etc.). Un tel frein n'est pas observé dans d'autres secteurs comme, par exemple, l'automobile, l'aéronautique, la construction électrique (6).

La montée en compétences des salariés est d'autant plus nécessaire, que la complexité des innovations, process liées à la traçabilité et la qualité des produits (QR code, puces RFID, emballages connectés, Nutriscores...) est de plus en plus prégnante.

(6) *Cahier de tendances 2017 impact de la transformation numérique sur les métiers de la production. Observatoires des métiers de l'alimentaire. Étude relative à la transformation numérique des IAA,, volet 1 CODA Stratégies 2018.*

L'enjeu innovation différenciation produit

La différenciation des produits agroalimentaires est un enjeu fort pour la filière alimentaire française, elle permet de mettre en valeur des types de productions et d'insister sur la qualité et les caractéristiques des produits. En signalant une valeur particulière qui peut être liée aux modes de production ou traditions locales, la filière peut se démarquer vis-à-vis de la concurrence, ce qui devient un enjeu fort à l'international.

En protégeant les savoir-faire des terroirs français et les exigences de qualité que les exploitants du secteur s'imposent, elle permet le maintien d'une activité économique dans les territoires et notamment dans les zones rurales défavorisées. L'utilisation de ces éléments de valorisation permet aussi la promotion d'une agriculture qui se veut plus respectueuse de l'environnement, de la biodiversité et du bien-être animal. Elle préserve l'emploi et le dynamisme des territoires ruraux notamment en rassemblant les producteurs locaux sur des projets communs et en les mobilisant autour de démarches collectives de progrès. Les signes d'identification de la qualité et de l'origine constituent ainsi des outils essentiels de la politique agricole mais aussi des politiques publiques en faveur des territoires et de la pérennisation du tissu économique rural ; En matière d'emploi, par exemple, selon le comité national des appellations d'origine laitières (CNAOL), les fromages au lait de vache sous appellation engendrent trois fois plus d'emplois par litre de lait que la moyenne des laiteries françaises. (7)

Ils renforcent le développement des secteurs agricoles et agroalimentaires par une stratégie de différenciation claire sur la qualité et l'origine des produits. Cette augmentation de la valeur ajoutée des produits dits de niche, permet ainsi à des PME de garder une compétitivité malgré leur taille, et de développer une culture de l'innovation produits/process/services nécessaires à leur transformation digitale à venir. (8)

(7) *Panorama 2018 des IAA, <http://agriculture.gouv.fr/Le-panorama-des-IAA>.*

(8) *Les indications géographiques et leur intégration dans les accords internationaux permettent aux entreprises d'accéder à de nouveaux marchés. Le label AOP facilite l'activité d'exportation pour les entreprises impliquées et permet des prix moyens des produits exportés plus élevés tout en demeurant compétitif ; car les produits AOP sont perçus comme des produits de qualité par les consommateurs étrangers qu'ils soient européens ou non. La certification entraîne, en moyenne, un supplément d'exportation de l'ordre de 15 % dans les pays où la grande distribution française est installée.*

2. Les enjeux sur les métiers et les compétences

Forts de ces enjeux, chaque famille de métiers doit acquérir de nouvelles compétences et consolider des expertises métiers qui permettront aux entreprises, d'effectuer leur transition.

Les familles production maintenance logistique(9)

La montée en compétences des collaborateurs concerne toute l'entreprise et a fortiori les collaborateurs de l'appareil de production. Ce phénomène s'explique par :

- le recours/installation de machines ou robots venant remplacer les tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée ;
- l'évolution générale de la chaîne de production qui implique des besoins en termes de supervision, de pilotage, et moins d'exécutions.

Cela se traduira concrètement, dans les entreprises qui effectueront leur transition numérique, par l'évolution des compétences du métier d'opérateur de production vers celles de conducteur de ligne (voire conducteur de process dans quelques années) dont la fonction implique la maîtrise du fonctionnement de la ligne de production et de ses caractéristiques.

• Un niveau de compétences attendues plus élevé et un besoin de profils plus experts :

- les métiers sont fortement impactés par la transformation des activités. La montée en compétences globale est attendue dans toutes les sphères d'activité de l'entreprise ;

– l'usage de nouveaux outils digitaux et machines numérisées requiert plus de pilotage, de planification, de conduite de process et de contrôle. Les activités à plus faible valeur ajoutée, telles que la manutention ou la manipulation de matière/produits tendent à reculer ;
– au niveau de la production, même constat : les compétences autour de la conduite de ligne, de l'optimisation de la production (automaticien, compétences en développement informatique...) par exemple sont de plus en plus attendues.

- L'automatisation peut entraîner une perte progressive de savoir-faire : de l'importance de la consolidation des connaissances

La transformation des matières requiert dans certains métiers une connaissance très fine des process de fabrication (travail autour du chocolat, par exemple). L'automatisation de ces process, ainsi que le renouvellement de la main-d'œuvre peuvent entraîner à court terme une perte de savoir-faire très précieux pour l'entreprise. Le transfert de savoir-faire interne doit être un levier pour maintenir des savoir-faire et connaissances, acquises principalement par l'expérience.

- La Data au cœur du pilotage de la qualité et de la traçabilité

Une multitude de données qui permettent de dégager des gains (productivité, performance) :

– de la Supply Chain à la production, en passant par la qualité, l'introduction de technologies et d'outils digitaux génère une somme significative de données, que l'entreprise doit exploiter pour piloter plus finement son activité, notamment la production (connaissance produit, étapes de production, caractéristiques de la matière/produit...).

Le traitement et l'analyse des données représentent un enjeu crucial pour les entreprises :

– au niveau de la production, la data permet de piloter plus finement l'activité en faisant des prévisions de production et de vente, des tests de recette... ;

– au sein de la Supply Chain, la data soutient l'optimisation de la performance logistique, le pilotage des activités et l'anticipation des opérations. Le pilotage en temps réel permet d'ajuster les processus et la production.

Ex : Le S et OP (Sales and Opération Planning) permet d'identifier, arbitrer, planifier et résoudre des problématiques complexes impliquant les analyses des ventes passées, commandes et prévisions de vente, la production (gestion des stocks et planification de production) et la Supply Chain (approvisionnements et distribution). Le S et OP mobilise les compétences d'exploitation de la donnée.

Le SCM désigne les outils et méthodes visant à améliorer et automatiser l'approvisionnement en réduisant les stocks et les délais de livraison. Cette gestion a pour but d'accélérer les flux de matières au sein de la structure. Une caractéristique majeure est donc l'ajustement des stocks sur toutes les chaînes logistique et de production afin de limiter le temps d'écoulement entre le fournisseur et le client final. Cette compétence/mission est souvent portée par le directeur/responsable Supply Chain (intitulé métier variant selon la structure).

- Un perfectionnement/déploiement transversal des outils de pilotage :

– des projets de mise en place d'ERP/de refonte d'ERP existants impactent tous les métiers de la production, de l'encadrement à l'opérationnel ;
– malgré des écarts notables de maturité dans l'utilisation des ERP, son utilisation impacte les pratiques et modalités de travail des salariés ;
– acculturation et prise en main des outils permettant de collecter les données tout au long du processus de production ;
– appréhension de l'ensemble de la chaîne de production ;
– pilotage de l'activité et des indicateurs pour optimiser son exploitation.

- Du pilotage du produit à la gestion de la production d'une ligne

La production tend à s'automatiser de plus en plus, à l'instar du secteur laitier. Les activités aujourd'hui associées à l'opérateur de production sont prises en charge par la machine ou le robot. Ce glissement des tâches induit donc de nouvelles compétences pour ces métiers.

Ainsi, le champ de compétences de ce métier s'élargit vers des fonctions/activités de pilotage et de gestion de ligne :

– maintenance de premier niveau : auparavant l'apanage du technicien de maintenance, l'opérateur de production détient également cette compétence. En lien avec sa connaissance de la machine/de l'outil, les opérations de maintenance simples lui sont de plus en plus confiées. Dans certains cas, il possède également des compétences de programmation machine pour pallier les éventuels dysfonctionnements ;
– suivi de la production et traçabilité : le champ de compétences s'élargit également au suivi de la production, à la saisie de données sur les différentes applications et à l'interprétation de résultats, éventuellement à la supervision des programmes de fabrication. L'opérateur de production se doit également de suivre les politiques de qualité de l'entreprise et donc de renseigner et d'analyser tout élément relatif à des aspects hygiène, sécurité et traçabilité.

(9) *Étude 2019 prospective des observatoires des métiers du secteur alimentaire « impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences ».*

De la maintenance opérationnelle à la gestion prédictive⁽¹⁰⁾

Adossée à la production, la maintenance revêt une importance croissante dans une usine de plus en plus digitale.

Au niveau de la maintenance, les profils d'experts sont de plus en plus recherchés : en plus des activités de maintenance traditionnelle, les techniciens de maintenance doivent assurer les opérations de pilotage pour mieux gérer les opérations, optimiser la performance des machines, voire prédire les occurrences (maintenance prédictive). Différents niveaux de maintenance sont requis et recherchés : la maintenance opérationnelle, préventive et prédictive.

La maintenance opérationnelle : ou maintenance de premier niveau, auparavant détenue par le technicien de maintenance. L'opérateur de production détient également cette compétence. En lien avec sa connaissance de la machine/de l'outil, les opérations de maintenance simples lui sont de plus en plus confiées.

Le technicien/responsable de la maintenance, issu de formation qualifiée, endosse désormais des responsabilités de « gestionnaire » :

– la maintenance préventive se fonde sur la connaissance des machines, la prise en compte des signaux d'alerte et les expériences passées. À intervalles réguliers et selon les critères définis, les opérations de maintenance préventive permettent de prévenir la dégradation des équipements et d'optimiser les coûts ;

– la maintenance prédictive 4.0 va plus loin que l'approche préventive, elle est fondée sur la data. Elle constitue aujourd'hui un réel enjeu.

L'avènement de l'IoT industriel, du cloud et du machine learning rend la défaillance des équipements et des systèmes prédictibles : l'analyse

des données provenant des systèmes de surveillance permet de déterminer les facteurs de probabilité d'un défaut. Il devient donc possible de prévoir une panne, de programmer l'entretien d'une machine.

(10) *Étude 2019 prospective des observatoires des métiers du secteur alimentaire « impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences ».*

Le digital/vecteur de performance de la Supply Chain⁽¹¹⁾

Le déploiement progressif de nouveaux outils digitaux permet d'optimiser la performance

L'optimisation de la chaîne logistique nécessite de pouvoir s'appuyer sur des données fiables et ce en temps réel (« Track et Trace »). La mise en place de capteurs afin de saisir l'information sur les flux de marchandises est la première étape du processus d'optimisation. Ceci peut se faire au moyen de différentes technologies : technologie vocale, imagerie, puces RFID (identification par radiofréquence), lecture automatisée de codes-barres et logiciels de traçabilité.

Une performance liée à une gestion plus fine des ressources...

Les technologies à objets connectés (planning, géolocalisation, prévision de trafic...) permettent notamment de piloter la chaîne et ainsi d'optimiser l'allocation des ressources.

Et un pilotage en continu des activités de production

L'intégration du cloud et de la data permettent d'effectuer des mesures et de les analyser d'une multitude de façons différentes, allant de la manière dont l'équipement est utilisé au transport de marchandises le plus fréquent. Le cloud rend possible un suivi en temps réel des activités et permet d'optimiser les activités, les transports, les échanges de flux...

En lien avec l'optimisation de l'organisation, les notions de pilotage et d'amélioration continue se traduisent par la conception et construction d'outils de suivi, la définition d'indicateurs au sein de la Supply Chain, en collaboration avec les experts de la qualité, et en interface entre la production, les achats et les services financiers.

Exemples d'applications :

- l'optimisation de la Supply Chain, de la production à l'entrepôt par l'acquisition de données précises grâce à des codes-barres, puces RFID, technologie vocale. Les informations recueillies permettent d'optimiser les flux et de gagner en productivité ;
- la vérification de l'expédition par l'analyse et détection de code-barres en quelques secondes via une photo prise par des appareils photographiques industriels signalant en temps réel les articles manquants ou erronés et suggérant des actions correctrices ;
- l'information du client permettant de suivre sa commande tout au long de la chaîne d'expédition ;
- l'information au fournisseur pour documenter les retards, identifier les pertes, adapter l'adresse de livraison en dernière minute.

(11) *Étude 2019 prospective des observatoires des métiers du secteur alimentaire « impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences ».*

Les familles des métiers de la relation client (commercial, marketing, communication, support) ⁽¹²⁾

Une connaissance accrue du consommateur et du client BtoB

Le changement de comportement des consommateurs finaux implique de grands bouleversements pour les fonctions aval des entreprises. Si auparavant les entreprises du secteur alimentaire dictaient les codes et modes de consommation alimentaire, la tendance s'est aujourd'hui inversée. En effet, le consommateur a dorénavant accès à de nombreuses sources et canaux d'achat qui lui offrent un large choix de produits et services. Les entreprises doivent donc, afin de rester compétitives sur le marché, répondre à ces évolutions de la demande et de l'exigence des clients.

Les entreprises en BtoB, n'étant pas en contact direct avec le consommateur, doivent-elles aussi s'adapter aux évolutions de la demande. En effet, jusque-là le critère principal d'achat était la compétitivité prix ; demain, ces entreprises vont avoir tendance à accorder de plus en plus d'importance à d'autres critères telle que l'empreinte environnementale. Les entreprises et leurs commerciaux doivent avoir une connaissance précise des modes de production, pas seulement en termes de qualité et spécificités, mais aussi sur les modes et cultures de production.

Cela implique pour les entreprises de s'adapter de manière constante aux nouveaux besoins des consommateurs :

- un élargissement de la gamme et de l'offre de produits :
 - adaptation aux besoins spécifiques des consommateurs ;
 - adaptation aux attentes en termes de qualité et de spécificités (bio, sans gluten...) ;
 - personnalisation des produits ;
 - raccourcissement des cycles de vie ;
 - empreinte « responsable » dans les produits ;
- un parcours de plus en plus omnicanal : on line ou in store, le parcours client, de la sélection à l'acte d'achat, doit intégrer toutes les possibilités ouvertes par la multiplication des canaux de vente (en propre ou par l'intermédiaire de distributeurs/market place) :
 - site e-commerce ;
 - grandes et moyennes surfaces ;
 - magasins spécialisés ;
 - drive, click & collect ;
 - vente sur les réseaux sociaux ;
 - restauration hors foyer... ;
- des nouveaux comportements d'achat : Anywhere, Anytime, Any device.

La quête d'immédiateté (services et delivery) devient aujourd'hui la norme (24 heures/24 ouvert, livraison instantanée) ; de même, le besoin d'être mieux informés et mieux protégés (données et paiement) entre dans le processus d'achat.

Une transformation forte des métiers et des méthodes de travail⁽¹³⁾

Une imbrication des tâches de plus en plus forte entre les services

Au sein de la filière alimentaire, les professionnels ont vocation aujourd'hui à appréhender la réalisation d'une tâche/activité dans un processus et un environnement global, environnement plus large et plus complexe que leur famille métier (exemple : marketing/production, finance/marketing).

Des métiers rassemblant des compétences à la frontière de plusieurs services

Si certaines compétences restent inhérentes à un métier précis (communication, marketing, finance...) un grand nombre de compétences deviennent transverses à plusieurs métiers. Les processus sont en effet plus transversaux et de nouvelles compétences émergent dans des métiers existants.

Exemple : l'analyse des données, le pilotage d'indicateurs de performance, l'évaluation de la satisfaction client, la gestion de projets complexes.

Le contexte de digitalisation progressive et rapide impacte de plein fouet les métiers de la vente, du commerce et du marketing qui doivent développer les compétences en réponse à cette mutation :

- collecte du besoin client : études, ciblage client et analyse de data ;
- spécificités de chaque canal de distribution : logistique associée, stratégie de marketing, packaging, social selling... ;
- marketing digital : élaboration de stratégie sur les différents canaux, référencement ;
- exploitation de la data : récolte, traitement et exploitation de la donnée.

L'évolution de la demande client et le recours au digital comme nouveau canal de vente génèrent de nouvelles activités et nouveaux champs de compétences : l'expérience client, la gestion de site e-commerce, le service client digital... De nouveaux métiers/de nouvelles compétences émergent autour de l'expérience client : responsable de l'expérience client, UX designer.

(13) *Étude 2019 prospective des observatoires des métiers du secteur alimentaire « impacts de la transition numérique sur les métiers et les compétences ».*

3. En conclusion : une liste de certifications majeures pour accompagner ces évolutions

Les entreprises entament leur transition digitale par une digitalisation partielle ou totale de la production afin de répondre à des enjeux de productivité. La digitalisation des fonctions aval et plus spécifiquement de la relation client intervient dans un second temps.

Les entreprises interrogées ont des maturités digitales différentes au sein de leur chaîne de création de valeur, et selon les familles métiers. Ainsi, la production, la maintenance, la Supply Chain, la communication, le marketing, peuvent être plus ou moins digitalisés.

Cela s'explique par différents facteurs :

- l'histoire et la culture de l'entreprise ;
- son implantation géographique, sa taille ;
- le ou les produits transformés ou distribués (massmarket, AOP, AB, niveau de périssabilité, fragilité, prix, marge...) ;
- les contraintes de marché (cahier des charges, transports, types de distribution, clients, marché...) ;
- les investissements réalisés ;
- le type de clients (BtoB, BtoC...).

Les variations de niveau de maturité au sein d'une même entreprise peuvent être également en lien avec un choix d'orientation stratégique (volonté de garder de l'artisanat dans la production par exemple) ou bien liées à une transition digitale encore en cours.

Les enjeux de compétitivité et d'attractivité rendront prioritaires la montée en compétences d'une famille de métiers, ou de certains métiers plutôt qu'une autre, pour répondre à ces enjeux, selon leurs typologies et leurs orientations stratégiques.

Cette note contextuelle a pour vertu de démontrer la multiplicité et la systémique des enjeux de développement auxquelles toutes les entreprises de la filière doivent répondre, mais dans un ordre de priorité et d'urgence qui leur sont propres, selon leur maturité numérique, leur ancrage territorial, avec l'amont, leur feuille de route.

Elle légitime le choix des partenaires sociaux de la branche de mettre à disposition de leurs entreprises cette liste de certifications majeures pour accompagner les salariés à être coacteurs de ces évolutions, sur des formations longues en alternance propices à cette transformation de méthodes de travail afin de les accompagner le plus en amont possible de la transition numérique et favoriser au mieux l'inclusion de toutes les compétences.

Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Etendu par arrêté du 15 mars 2016 JORF 26 mars 2016

SIGNATAIRES

> Fait à :

Fait à Paris, le 29 mai 2015.

> Organisations d'employeurs :

SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; SNIV ; SNCP ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France.

> Organisations syndicales des salariés :

FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; FGA CFTD ; CFTC-Agri.

> Adhésion :

Syndicat national des industriels et professionnels des oeufs (SNIPO), par lettre du 4 mars 2021 (BO n° 2021-13) CNADEV et Fédération des industries avicoles, par lettre du 12 mars 2021 (BO n° 2021-22) FNA et FÉDÉPOM, par lettre du 18 mars 2021 (BO n° 2021-38)

NUMÉRO DU BO

> 2015-38

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

> [Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle](#)

Préambule

Article

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronc commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
 CCN 3060. – Meunerie (idcc : 1930).
 CCN 3384. – 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).
 CCN 3102. – Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
 CCN 3125. – Industries charcutières (idcc : 1586).
 CCN 3127. – Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
 CCN 3178. – Exploitations frigorifiques (idcc : 200).
 CCN 3179. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
 CCN 3247. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
 CCN 3294. – Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).
 CCN 3092. – Industries des produits exotiques (idcc : 506).

Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. – Pâtisserie (idcc : 1267).
 CCN 3224. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).
 CCN 3117. – Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).
 CCN 3243. – Poissonnerie (idcc : 1504).
 CCN 3133. – Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).
 CCN 3616. – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).
 CCN 3607. – Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).
 CCN 3604. – Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).
 CCN 3614. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).
 CCN 3264. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).
 CCN. – Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).
 CCN. – Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).
 CCN 3611. – Contrôle laitier (idcc : 7008).
 CCN. – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).
 CCN. – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

Article 2

En vigueur étendu

Reconnaissance de CQP transversaux

Les signataires du présent accord reconnaissent les 15 CQP ci-dessous comme étant transversaux au secteur alimentaire :

- CQP Opérateur de production ;
- CQP Conducteur de machines ;
- CQP Conducteur de ligne ;
- CQP Conducteur de process ;
- CQP Ouvrier qualifié de nettoyage industriel ;
- CQP Agent de maintenance ;
- CQP Technicien de maintenance spécialisé ;
- CQP Opérateur qualité ;
- CQP Agent logistique ;
- CQP Technicien logistique ;
- CQP Attaché commercial ;
- CQP Commercial sédentaire ;
- CQP Promoteur des ventes/ Merchandiseur
- CQP Responsable d'équipe ;
- CQP Responsable d'unité de production.

À ce titre ils s'engagent :

- à appliquer des référentiels emplois/ activités/ compétences transversaux communs ;
- à respecter des modalités communes d'accès la certification des compétences ainsi que des modalités communes d'évaluation et de délivrance des CQP. Ces modalités doivent être définies de manière suffisamment large pour permettre de tenir compte des éventuelles modalités spécifiques définies par les branches signataires.

Article 2 bis

En vigueur étendu

Modalités de validation des référentiels emploi/ activités/ compétences, et d'évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux

Les CQP sont définis par :

- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
- un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
- un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

2.1. Validation des référentiels emploi/ activités/ compétences

2.1.1. Découpage des référentiels en blocs de compétences

Chaque référentiel emploi/ activités/ compétences doit faire l'objet d'un découpage en blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle, étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP.

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome et donne lieu à la délivrance d'une attestation qui est valable sans limitation de durée.

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences composant un CQP ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant.

En cas d'évolution dans le temps du contenu d'un bloc de compétences, une correspondance devra être établie entre les anciens et nouveaux blocs afin qu'un détenteur d'un ou plusieurs blocs ne perde pas le bénéfice de leur validité en vue de l'obtention d'un CQP dans sa globalité.

2.1.2. Validation des référentiels

Sans préjudice des compétences qui reviennent de droit aux commissions paritaires des branches signataires pour la validation des certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à leurs propres champs, les référentiels emploi/ activités/ compétences des CQP transversaux tels que listés à l'article 2 sont validés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) telle que définie par l'accord multibranches du 13 janvier 2022. Cette validation repose sur les modalités telles que définies par l'accord créateur de la CPNEFPI-SA.

2.2. Modalités d'évaluation des compétences

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, celle-ci s'opère sur la base de modalités et de grilles d'évaluations communes aux branches signataires. Celles-ci sont définies par la CPNEFPI-SA et devront être mises en œuvre par les organismes certificateurs (branches professionnelles, OCAPIAT).

La CPNEFPI-SA doit définir des modalités d'évaluations adaptées aux trois cas de figures suivants :

- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP par " voie classique ", c'est-à-dire portant dans un même temps sur l'ensemble des blocs le composant ;
- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP suite à l'obtention étalée dans le temps de l'ensemble des blocs composant le CQP ;
- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP dans le cadre d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans la définition des modalités d'évaluation des compétences, la CPNEFPI-SA doit prévoir de manière cumulative une :

- évaluation par un organisme évaluateur ;
- évaluation par un tuteur du candidat ;
- évaluation par un professionnel désigné par la branche dont relève l'entreprise du candidat ;
- validation et délivrance par un jury national de branche, dont la composition est définie paritaire, ou l'organisme auquel une branche a pu déléguer celle-ci.

Ces quatre modes valent pour la délivrance d'un CQP ou pour celle d'un bloc le composant. Les modalités peuvent toutefois être différenciées selon que la délivrance concerne un CQP dans son ensemble ou uniquement un ou plusieurs blocs.

Pour la délivrance d'un CQP dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) la CPNEFPI-SA peut toutefois définir des modalités qui ne cumulent pas les quatre modes évoqués ci-dessus. Elle devra s'assurer que les modalités de délivrance retenues dans le cadre de la VAE conduisent à la délivrance d'un certificat de même valeur qu'un certificat délivré à l'issue d'un « parcours classique ».

2.3 Seuils délivrance

Pour obtenir un CQP ou un bloc de compétences le composant, le candidat doit obtenir :

- une moyenne supérieure ou égale à 70 % de maîtrise des compétences pour la délivrance d'un bloc de compétences ou pour chacun des blocs composant le CQP pour la délivrance de ce dernier ;
- 50 % de maîtrise de chacune des compétences prises isolément au sein d'un bloc.

Article 3

En vigueur étendu

Attributions confiées à l'OPCO

3.1. Propriété intellectuelle

Les signataires du présent accord attribuent à OCAPIAT la propriété intellectuelle des CQP définis à l'article 2. Dans le cadre de cette attribution, ils n'entendent pas permettre à OCAPIAT de céder cette propriété ni de supprimer, modifier le contenu de ces CQP.

Les branches professionnelles des signataires du présent accord demeurent les organismes certificateurs des CQP définis à l'article 2 qu'elles ont collectivement créés. Individuellement, chacune d'elle peut décider de déléguer tout ou partie du processus de certification à OCAPIAT.

3.2. Inscription des CQP au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)

Les signataires du présent accord confient à OCAPIAT, en tant que détenteur de la propriété intellectuelle des CQP définis à l'article 2 et compte tenu de son rôle légal d'appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification, le soin de constituer les dossiers d'enregistrement des CQP au RNCP et de les inscrire au RNCP dès lors que leurs référentiels emploi/ activités/ compétences ainsi que leurs modalités d'évaluations auront été validés par la CPNEFPI-SA. Cette validation repose sur une délibération de la CPNEFPI-SA.

3.3. Appui technique aux branches professionnelles

Eu égard aux missions que la loi confère aux OPCO dans l'appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification, les signataires du présent accord attendent d'OCAPIAT les actions d'appui détaillées ci-après.

3.3.1. Ingénierie de certification

OCAPIAT participe au financement de l'ingénierie de certification des CQP transversaux du secteur alimentaire. A cette fin, il s'appuie notamment sur la contribution conventionnelle spécifique visée par l'article 20 de l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire. En complément de ce financement les parties au présent accord sollicitent l'appui d'OCAPIAT pour rechercher des sources de financements complémentaires.

Sans exhaustivité dans le cadre de cet appui, OCAPIAT est associé à la réalisation d'études d'opportunité et de faisabilité de nouvelles certifications ou à l'évolution des CQP tels que listés à l'article 2. Il apporte ses conseils en vue de concevoir une offre de certification complète et cohérente, ainsi que sur les dispositifs d'évaluation et de certifications conformes aux attentes légales et réglementaires.

3.3.2. Mise en œuvre, gestion et suivi du processus de certification

L'attribution de la propriété intellectuelle des CQP visés à l'article 2 confère de fait à OCAPIAT un rôle de co-certificateur de ceux-ci. À ce titre, chacune des branches professionnelles peut proposer de déléguer à OCAPIAT tout ou partie de leur rôle d'organisme certificateur.

Cette délégation peut notamment porter, à des degrés définis par la branche, sur :

- l'organisation des jury CQP : recrutement et formation des membres du jury, animation et suivi de leur réseau, préparation des sessions sur un plan logistique, administratif ... ;
- gestion des candidats : informations sur la tenue des jurys, sensibilisation à leur déroulement, communication des résultats ... ;
- la validation de la délivrance d'un CQP ;
- l'édition et l'envoi des certificats de compétences professionnelles et des attestations de validations des blocs de compétences ;
- ...

3.3.3. Plateforme d'évaluation et de suivi des CQP

Les signataires du présent accord attendent d'OCAPIAT, pour les branches professionnelles qui souhaiteraient y recourir, le développement et l'entretien d'une « plateforme » d'évaluation et de gestions des certificats de qualifications professionnelles. Celle-ci doit constituer un appui technique à l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le processus de certification : candidats, entreprises, tuteurs, évaluateurs, branches ...

Une telle plateforme doit notamment permettre d'archiver sans limitation de durée les CQP délivrés par l'ensemble des branches professionnelles couvertes par le présent accord, ainsi que les attestations de délivrance de blocs de compétences. Elle doit également permettre d'assurer le suivi des titulaires de CQP.

Article 4 En vigueur étendu

Conséquences de l'inscription au RNCP

À l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

Article 5 En vigueur étendu

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

Article 6 En vigueur étendu

Révision

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

Article 7 En vigueur étendu

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

Avenant du 13 janvier 2022 à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux

Etendu par arrêté du 23 sept. 2022 JORF 13 octobre 2022

SIGNATAIRES

- > Fait à :
Fait à Paris, le 13 janvier 2022. (Suivent les signatures.)
- > Organisations d'employeurs :
SNPE ; USNEF ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; CFSI ; SNIA ; Eaux Minérales ; BRP ; ABF ; FFCB ; FEDEPOM ; FNA ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; SCF ; CULTURE VIANDE ; FRANCE CONSEIL FCE ; EGS GLACES ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND ; SESMN ; Coop agricole,
- > Organisations syndicales des salariés :
FGTA FO ; CFTC CSFV ; FGA CFTD ; FNAF CGT ; CFTC Agri UNSA 2A

NUMÉRO DU BO

- > 2022-13

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- > [Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle](#)

Préambule

Article

En vigueur étendu

Le présent accord a pour finalité d'étendre le champ d'application de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de Certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017, à de nouvelles branches du secteur alimentaire.

À l'occasion de la révision des référentiels emploi / activités / compétences des CQP transversaux, pour tenir compte de l'évolution des emplois ainsi que des exigences exprimées par France Compétences en vue de l'inscription des CQP au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), les signataires du présent accord entendent réaffirmer leur attachement à la notion de transversalité qui s'appuie sur la reconnaissance d'une liste commune de CQP reposant sur des référentiels emploi / activités / compétences partagés ainsi que sur des modalités d'évaluations comparables quelle que soit la branche à l'origine de la délivrance du CQP.

Dans un souci de réactivité et de souplesse, les signataires du présent accord ont entendu revoir les modalités d'établissement et de révision des CQP transversaux, et préciser notamment le rôle qu'ils attendent de la part de leur OPCO – OCAPAT – au titre de sa mission d'appui technique aux branches professionnelles pour leurs missions de certification.

Compte tenu de son objet, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN suivantes :

- Pour les industries alimentaires :
 - IDCC 2728 – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre ;
 - IDCC 1930 – Métiers de la transformation des grains ;
 - IDCC 3109 – Cinq branches des industries alimentaires diverses ;
 - IDCC 1747 – Boulangerie pâtisserie industrielle ;
 - IDCC 112 – Industries laitières ;
 - IDCC 1586 – Industries charcutières ;

- IDCC 1396 – Industries de produits alimentaires élaborés ;
- IDCC 200 – Exploitations frigorifiques ;
- IDCC 1534 – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;
- IDCC 1513 – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières ;
- IDCC 1987 – Industrie des pâtes alimentaires ;
- IDCC 506 – Industries des produits exotiques ;
- IDCC 2075 – Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- IDCC 1938 – CCN des industries de la transformation des volailles.

• Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

- IDCC 7001 – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;
- IDCC 7002 – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation – bétail et d'oléagineux ;
- IDCC 7003 – Conserves coopératives et SICA ;
- IDCC 7004 – Coopératives agricoles laitières ;
- IDCC 7005 – Caves coopératives vinicoles
- IDCC 7006 – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ;
- IDCC 7007 – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA ;
- IDCC 7021 – Sélection et reproduction animales ;
- IDCC 7023 – Entreprises agricoles de déshydratation ;
- IDCC 7008 – Organismes de contrôle laitier
- IDCC 8435 – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- IDCC 7503 – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

• Pour le commerce agricole :

- IDCC 1077 – Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ;
- IDCC 1405 – Expédition et exportation de fruits et légumes.

Les dispositions de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015 (ci-après désigné comme « l'accord »), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 ainsi que par le présent avenant, s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales définies au présent article.

Article 2

En vigueur étendu

Reconnaissance de CQP transversaux

Les dispositions de l'article 2 de l'accord sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les signataires du présent accord reconnaissent les 15 CQP ci-dessous comme étant transversaux au secteur alimentaire :

- CQP Opérateur de production ;
- CQP Conducteur de machines ;
- CQP Conducteur de ligne ;
- CQP Conducteur de process ;
- CQP Ouvrier qualifié de nettoyage industriel ;
- CQP Agent de maintenance ;
- CQP Technicien de maintenance spécialisé ;
- CQP Opérateur qualité ;
- CQP Agent logistique ;
- CQP Technicien logistique ;
- CQP Attaché commercial ;
- CQP Commercial sédentaire ;
- CQP Promoteur des ventes/ Merchandiseur
- CQP Responsable d'équipe ;
- CQP Responsable d'unité de production.

À ce titre ils s'engagent ;

- à appliquer des référentiels emplois/ activités/ compétences transversaux communs ;
- à respecter des modalités communes d'accès la certification des compétences ainsi que des modalités communes d'évaluation et de délivrance des CQP. Ces modalités doivent être définies de manière suffisamment large pour permettre de tenir compte des éventuelles modalités spécifiques définies par les branches signataires. »

Article 3

En vigueur étendu

Modalités de validation des référentiels emploi / compétences, et d'évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux

L'article 2 bis de l'accord est remplacé par l'article suivant. L'article 4 bis de l'accord est supprimé.

« Article 2 bis

Modalités de validation des référentiels emploi/ activités/ compétences, et d'évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux

Les CQP sont définis par :

- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
- un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
- un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

2.1. Validation des référentiels emploi/ activités/ compétences

2.1.1. Découpage des référentiels en blocs de compétences

Chaque référentiel emploi/ activités/ compétences doit faire l'objet d'un découpage en blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle, étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP.

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome et donne lieu à la délivrance d'une attestation qui est valable sans limitation de durée.

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences composant un CQP ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant.

En cas d'évolution dans le temps du contenu d'un bloc de compétences, une correspondance devra être établie entre les anciens et nouveaux blocs afin qu'un détenteur d'un ou plusieurs blocs ne perde pas le bénéfice de leur validité en vue de l'obtention d'un CQP dans sa globalité.

2.1.2. Validation des référentiels

Sans préjudice des compétences qui reviennent de droit aux commissions paritaires des branches signataires pour la validation des certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à leurs propres champs, les référentiels emploi/ activités/ compétences des CQP transversaux tels que listés à l'article 2 sont validés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) telle que définie par l'accord multibranches du 13 janvier 2022. Cette validation repose sur les modalités telles que définies par l'accord créateur de la CPNEFPI-SA.

2.2. Modalités d'évaluation des compétences

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, celle-ci s'opère sur la base de modalités et de grilles d'évaluations communes aux branches signataires. Celles-ci sont définies par la CPNEFPI-SA et devront être mises en œuvre par les organismes certificateurs (branches professionnelles, OCAPIAT).

La CPNEFPI-SA doit définir des modalités d'évaluations adaptées aux trois cas de figures suivants :

- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP par " voie classique ", c'est-à-dire portant dans un même temps sur l'ensemble des blocs le composant ;
- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP suite à l'obtention étalée dans le temps de l'ensemble des blocs composant le CQP ;
- évaluation en vue de la délivrance d'un CQP dans le cadre d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans la définition des modalités d'évaluation des compétences, la CPNEFPI-SA doit prévoir de manière cumulative une :

- évaluation par un organisme évaluateur ;
- évaluation par un tuteur du candidat ;
- évaluation par un professionnel désigné par la branche dont relève l'entreprise du candidat ;
- validation et délivrance par un jury national de branche, dont la composition est définie paritairement, ou l'organisme auquel une branche a pu déléguer celle-ci.

Ces quatre modes valent pour la délivrance d'un CQP ou pour celle d'un bloc le composant. Les modalités peuvent toutefois être différenciées selon que la délivrance concerne un CQP dans son ensemble ou uniquement un ou plusieurs blocs.

Pour la délivrance d'un CQP dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) la CPNEFPI-SA peut toutefois définir des modalités qui ne cumulent pas les quatre modes évoqués ci-dessus. Elle devra s'assurer que les modalités de délivrance retenues dans le cadre de la VAE conduisent à la délivrance d'un certificat de même valeur qu'un certificat délivré à l'issue d'un « parcours classique ».

2.3 Seuils délivrance

Pour obtenir un CQP ou un bloc de compétences le composant, le candidat doit obtenir :

- une moyenne supérieure ou égale à 70 % de maîtrise des compétences pour la délivrance d'un bloc de compétences ou pour chacun des blocs composant le CQP pour la délivrance de ce dernier ;
- 50 % de maîtrise de chacune des compétences prises isolément au sein d'un bloc. »

Article 4

En vigueur étendu

Attributions confiées à l'OPCO

L'article 3 de l'accord est remplacé par l'article suivant.

« Article 3

Attributions confiées à l'OPCO

3.1. Propriété intellectuelle

Les signataires du présent accord attribuent à OCAPIAT la propriété intellectuelle des CQP définis à l'article 2. Dans le cadre de cette attribution, ils n'entendent pas permettre à OCAPIAT de céder cette propriété ni de supprimer, modifier le contenu de ces CQP.

Les branches professionnelles des signataires du présent accord demeurent les organismes certificateurs des CQP définis à l'article 2 qu'elles ont collectivement créés. Individuellement, chacune d'elle peut décider de déléguer tout ou partie du processus de certification à OCAPIAT.

3.2. Inscription des CQP au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)

Les signataires du présent accord confient à OCAPIAT, en tant que détenteur de la propriété intellectuelle des CQP définis à l'article 2 et compte tenu de son rôle légal d'appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification, le soin de constituer les dossiers

d'enregistrement des CQP au RNCP et de les inscrire au RNCP dès lors que leurs référentiels emploi/ activités/ compétences ainsi que leurs modalités d'évaluations auront été validés par la CPNEFPI-SA. Cette validation repose sur une délibération de la CPNEFPI-SA.

3.3. Appui technique aux branches professionnelles

Eu égard aux missions que la loi confère aux OPCO dans l'appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification, les signataires du présent accord attendent d'OCAPIAT les actions d'appui détaillées ci-après.

3.3.1. Ingénierie de certification

OCAPIAT participe au financement de l'ingénierie de certification des CQP transversaux du secteur alimentaire. A cette fin, il s'appuie notamment sur la contribution conventionnelle spécifique visée par l'article 20 de l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire. En complément de ce financement les parties au présent accord sollicitent l'appui d'OCAPIAT pour rechercher des sources de financements complémentaires.

Sans exhaustivité dans le cadre de cet appui, OCAPIAT est associé à la réalisation d'études d'opportunité et de faisabilité de nouvelles certifications ou à l'évolution des CQP tels que listés à l'article 2. Il apporte ses conseils en vue de concevoir une offre de certification complète et cohérente, ainsi que sur les dispositifs d'évaluation et de certifications conformes aux attentes légales et réglementaires.

3.3.2. Mise en œuvre, gestion et suivi du processus de certification

L'attribution de la propriété intellectuelle des CQP visés à l'article 2 confère de fait à OCAPIAT un rôle de co-certificateur de ceux-ci. À ce titre, chacune des branches professionnelles peut proposer de déléguer à OCAPIAT tout ou partie de leur rôle d'organisme certificateur.

Cette délégation peut notamment porter, à des degrés définis par la branche, sur :

- l'organisation des jury CQP : recrutement et formation des membres du jury, animation et suivi de leur réseau, préparation des sessions sur un plan logistique, administratif ... ;
- gestion des candidats : informations sur la tenue des jurys, sensibilisation à leur déroulement, communication des résultats ... ;
- la validation de la délivrance d'un CQP ;
- l'édition et l'envoi des certificats de compétences professionnelles et des attestations de validations des blocs de compétences ;
- ...

3.3.3. Plateforme d'évaluation et de suivi des CQP

Les signataires du présent accord attendent d'OCAPIAT, pour les branches professionnelles qui souhaiteraient y recourir, le développement et l'entretien d'une « plateforme » d'évaluation et de gestions des certificats de qualifications professionnelles. Celle-ci doit constituer un appui technique à l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le processus de certification : candidats, entreprises, tuteurs, évaluateurs, branches ...

Une telle plateforme doit notamment permettre d'archiver sans limitation de durée les CQP délivrés par l'ensemble des branches professionnelles couvertes par le présent accord, ainsi que les attestations de délivrance de blocs de compétences. Elle doit également permettre d'assurer le suivi des titulaires de CQP. »

Article 5 En vigueur étendu

Dispositions diverses

Les annexes de l'accord telles que remplacées par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 sont supprimées.

L'article 4 ter de l'accord est supprimé.

Dans le préambule de l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire la phrase « – la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017) » est supprimée.

L'alinéa 2 de l'article 19 de l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire est remplacé par l'alinéa suivant :

« Au sein du secteur alimentaire, 15 CQP transversaux ont été reconnus par les signataires de l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualifications professionnelle transversaux du secteur alimentaire, tel que modifié par un avenant n° 1 du 25 avril 2017 et par un avenant n° 2 du 13 janvier 2022. »

Article 6 En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 7 En vigueur étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 En vigueur étendu

Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 9 En vigueur étendu

Dépôt. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et à l'article D.

