

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

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

NOR : ASET2150055M

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

FEDEV ;
USNEF ;
ANMF ;
ALLIANCE 7 ;
SNFS ;
FEB ;
CNTF ;
FIA ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
FNEAP ;
CFSI ;
SNIA ;
FNECE ;
BRF ;
ABF ;
FNA ;
CNADEV ;
SYNAFAVIA ;
ADEPALE ;
FICT ;
Coop de France V ;
FEDALIM ;
Culture viande ;
COOP France ;

France conseil FCE ;
FELCOOP ;
SNCIA ;
FESTAL ;
FNDCV ;
FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
CFTC Agri
FNA ;
FEDEPOM ;
UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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 1^{er} juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte emploi pour l'accompagnement de la filière alimentaire 2020-2022 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017) ;
- 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.

Article 1^{er} | 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 :

Sucrierie, 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 viticoles (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 I^{er} Formation professionnelle continue

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 | *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 ;
- actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), comprenant notamment les certificats de compétences professionnelles ;
- actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- bilans de compétences.

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

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.

Article 4 | 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 | 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 :

Salarié âgé de moins de 26 ans	Pendant la 1 ^{re} moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation s'agissant d'un CDI	Pour les bénéficiaires dont la qualification est inférieure au bac professionnel ou sans titre ni diplôme professionnel de même niveau	– 60 % du Smic pour les moins de 21 ans ; – 75 % du Smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans.
		Pour les bénéficiaires dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou sans titre ni diplôme professionnel de même niveau	– 70 % du Smic pour les moins de 21 ans ; – 85 % du Smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans.
	Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation s'agissant d'un CDI	80 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic	
Salariés âgés de 26 ans et plus	90 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au Smic		
Salariés âgés de 45 ans et plus	100 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant l'action de professionnalisation.		

Article 6 | 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 | *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 présentielles ». 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 | 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 | 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 entre-

tiens 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 ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 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.

Article 10 | 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 | 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

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 | 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 | 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 :

Âge de l'apprenti	Date d'application	1 ^{re} année du contrat	2 ^e année du contrat	3 ^e année du contrat
Âgés de 16 à 17 ans	1 ^{er} janvier 2021	28 % du Smic	40 % du Smic	56 % du Smic
	1 ^{er} janvier 2022	29 % du Smic	41 % du Smic	57 % du Smic
	1 ^{er} janvier 2023	30 % du Smic	42 % du Smic	58 % du Smic
Âgés de 18 à 20 ans	1 ^{er} janvier 2021	44 % du Smic	52 % du Smic	68 % du Smic
	1 ^{er} janvier 2022	45 % du Smic	53 % du Smic	69 % du Smic
	1 ^{er} janvier 2023	46 % du Smic	54 % du Smic	70 % du Smic

Âge de l'apprenti	Date d'application	1 ^{re} année du contrat	2 ^e année du contrat	3 ^e année du contrat
Âgés de 21 à 25 ans	1 ^{er} janvier 2021	54 % du Smic ^[1]	62 % du Smic ^[1]	79 % du Smic ^[1]
	1 ^{er} janvier 2022	55 % du Smic ^[1]	63 % du Smic ^[1]	80 % du Smic ^[1]
	1 ^{er} janvier 2023	56 % du Smic ^[1]	64 % du Smic ^[1]	81 % du Smic ^[1]
Âgés de 26 ans et plus	À compter du 1 ^{er} janvier 2021	100 % du Smic ^[2]		

[1] Ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable.
[2] Ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat, s'il est plus favorable.

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 | *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 | *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.

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.

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

Article 16 | *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 | *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.

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.

Article 18 | 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 | 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, 13 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 qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire, tel que modifié par un avenant n° 1 du 25 avril 2017.

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 | 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 1^{er} 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.

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 :

(Voir page suivante.)

Effectifs	Taux applicables en 2021	Taux applicables en 2022 ^[*]	Taux applicables à compter de 2023 ^[*]
De 11 à 49 salariés	0,005 %	0,010 %	0,015 %
De 50 à 299 salariés	0,015 %	0,0225 %	0,03 %
300 salariés et plus	0,02 %	0,025 %	0,03 %

[*] Sous réserve de la mise en œuvre opérationnelle entre OCAPIAT et la Caisse des dépôts et consignations des modalités pratiques de l'abondement conventionnel du CPF.

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'OCAPIAT :

- 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'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. Au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées réalisé au plus tard le 31 octobre 2021, la CPSSA pourra décider d'anticiper de 1 an l'application des taux prévus au titre de l'année 2023 dans le tableau ci-dessus.

Chapitre VII Dispositions diverses

Article 21 | Abrogations

Sont abrogés :

- 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.

Article 22 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} 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.

Article 23 | Révision. Dénonciation

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.

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

Article 24 | Clause de sauvegarde

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.

Article 25 | 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.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

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

Fonction production		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Responsable de production (fabrication/conditionnement) de produits alimentaires	CQP responsable de secteur/d'atelier du secteur alimentaire (5)	RNCP 28787
	CQP responsable d'équipe de production du secteur alimentaire (5)	RNCP 28789
	Licence professionnelle industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales (6)	RNCP 5979
2. Superviseur(se) de production (fabrication/conditionnement)	CQP encadrant opérationnel laitier (5)	RNCP 24892
	CQP animateur de technicien conseil en reproduction animale (6)	En cours
	CQP animateur(trice) d'équipe domaine industriel (CQPI) (4)	En cours
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation (5)	RNCP 20643
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques (5)	RNCP 2921
	DUT génie biologique option agronomie (5)	RNCP 2922
	BTSA sciences et technologies des aliments (5)	RNCP 15614
	BTSA agronomie : productions végétales (5)	RNCP 15611
	Licence professionnelle industrie agroalimentaire, alimentation spécialité industries des céréales (6)	RNCP 5979
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (6)	RNCP 30088
3. Spécialiste planning/ordonnancement	BTS assistance technique d'ingénieur (5)	RNCP 1029
	Gestionnaire en organisation et performance industrielle (5)	RNCP 13346
	DUT génie mécanique et productique (5)	RNCP 2508
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation (5)	RNCP 20643
	TP technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes (5)	RNCP 4033

Fonction production		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Licence professionnelle – Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle (6)	RNCP 30128
	Licence professionnelle industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (6)	RNCP 30074
4. Opérateur(trice) de production (fabrication/conditionnement)	<p>CQP opérateur(trice) chargé(e) de la stabulation des animaux de boucherie (3)</p> <p>CQP conducteur(trice) d'installation de transformation des grains (4)</p> <p>CQP agent de silo (4)</p> <p>CQP opérateur de production dans la transformation laitière (3)</p> <p>CQP préparateur(trice) du secteur alimentaire (3)</p> <p>CQP ouvrier qualifié de fabrication en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (3)</p> <p>CQP caviste en cave coopérative (4)</p> <p>CAP conducteur d'installations de production (3)</p> <p>CAP agricole opérateur en industries agroalimentaires (3)</p> <p>CAP glacier fabricant (3)</p> <p>BPA transformations alimentaires (3)</p> <p>Bac pro bio-industries de transformation (4)</p>	<p>RNCP 28783</p> <p>RNCP 28782</p> <p>RNCP 28779</p> <p>RNCP 24886</p> <p>RNCP 29210</p> <p>RNCP 26599</p> <p>RNCP 9054</p> <p>RNCP 14868</p> <p>RNCP 25092</p> <p>RNCP 588</p> <p>RNCP 7580</p> <p>RNCP 7586</p>
5. Opérateur(trice) de transformation des viandes	<p>CQP opérateur(trice) en première transformation des viandes (3)</p> <p>CQP opérateur(trice) en deuxième transformation des viandes (3)</p> <p>CQP opérateur(trice) en troisième transformation des viandes (3)</p> <p>CQP opérateur(trice) en traitement des cuirs et peaux d'animaux de boucherie (3)</p> <p>CAP agricole opérateur en industries agroalimentaires (3)</p> <p>CAP conducteur d'installations de production (3)</p> <p>BPA transformations alimentaires (3)</p> <p>Opérateur de transformation en industrie alimentaire (3)</p> <p>Opérateur de transformation industrielle des viandes (3)</p>	<p>RNCP 28785</p> <p>RNCP 28784</p> <p>RNCP 28786</p> <p>RNCP 28802</p> <p>RNCP 25092</p> <p>RNCP 14868</p> <p>RNCP 7580</p> <p>RNCP 26759</p> <p>RNCP 24799</p>
6. Opérateur(trice) hygiène/sanitation	<p>CQP agent de nettoyage dans la transformation laitière (3)</p> <p>CQP ouvrier(ère) qualifié(e) en nettoyage industriel du secteur alimentaire (3)</p>	<p>RNCP 24887</p> <p>RNCP 28801</p>

Fonction production		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
7. Analyste process de production alimentaire/spécialiste process	BTSA sciences et technologies des aliments (5)	RNCP 15614
	BTSA agronomie : productions végétales (5)	RNCP 15611
	DUT génie biologique option agronomie (5)	RNCP 2922
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques (5)	RNCP 2921
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation (5)	RNCP 20643
	Licence professionnelle industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (6)	RNCP 30074
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (6)	RNCP 30088
8. Conducteur(trice) de process de production alimentaire	Licence professionnelle productions végétales (6)	RNCP 30160
	CQP conducteur(trice) de process (4)	RNCP 28781
9. Conducteur(trice) de machine(s) de production (fabrication/conditionnement)	CQP technicien de process brassicole – production de boissons (4)	RNCP 32113
	CQP technicien conseil dans la transformation laitière (5)	RNCP 24893
	CQP conducteur de machines du secteur alimentaire (3)	RNCP 26293
	CQP conducteur de machine dans la transformation laitière (3)	RNCP 24891
	CQP technicien conseil en gestion de la reproduction animale (5)	RNCP 32078
	CQP conducteur d'équipements industriels (CQPI) (3)	En cours
	Bac pro pilote de ligne de production (4)	RNCP 14689
	Bac pro bio-industries de transformation (4)	RNCP 7586
	BP industries alimentaires (4)	RNCP 14923
	CS technicien spécialisé en transformation laitière (4)	RNCP 2306
10. Conducteur(trice) de ligne(s) de production (fabrication/conditionnement)	DUT packaging, emballage et conditionnement (5)	RNCP 20660
	BTSA sciences et technologies des aliments (5)	RNCP 15614
	CQP conducteur de ligne dans la transformation laitière (4)	RNCP 24889
	CQP pilote d'installation automatisée dans la transformation laitière (4)	RNCP 24894
	CQP conducteur(trice) de ligne du secteur alimentaire (4)	RNCP 29213
	Bac pro pilote de ligne de production (4)	RNCP 14689
	Bac pro bio-industries de transformation (4)	RNCP 7586
BP industries alimentaires (4)	RNCP 14923	
	CS technicien spécialisé en transformation laitière (4)	RNCP 2306

Fonction production		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et le niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	CS option production, transformation et commercialisation des produits fermiers (4)	RNCP 2281
	DUT packaging, emballage et conditionnement (5)	RNCP 20660
	BTSA sciences et technologies des aliments (5)	RNCP 15614

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Technicien(ne) de maintenance industrielle	CQP technicien de maintenance (4)	RNCP 28792
	CQP conducteur mécanicien maintenance niveau 2 (3)	RNCP 29850
	Bac pro maintenance des équipements industriels (4)	RNCP 3632
	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (4)	RNCP 25353
	MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques (4)	RNCP 880
	TP technicien(ne) de maintenance industrielle (4)	RNCP 211
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques (5)	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique (5)	RNCP 1044
	BTS électrotechnique (5)	RNCP 4497
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production (5)	RNCP 20684
	DUT génie chimique, génie des procédés option bioprocédés (5)	RNCP 2467
	DUT génie chimique, génie des procédés option procédés (5)	RNCP 2476
	DUT génie électrique et informatique industrielle (5)	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance (5)	RNCP 2926
	TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle (5)	RNCP 2469
	Licence pro maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (6)	RNCP 30088
	Licence pro maintenance et technologie : contrôle industriel (6)	RNCP 30089
	Licence pro maintenance et technologie : électronique, instrumentation (6)	RNCP 30090
Licence pro maintenance et technologie : organisation de la maintenance (6)	RNCP 30091	
Licence pro maintenance et technologie : systèmes pluritechniques (6)	RNCP 30092	

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
3. Chaudronnier(e)/ Tuyauteur(se)/Soudeur(se)	Bac pro maintenance des équipements industriels (4)	RNCP 3632
	Bac pro pilote de ligne de production (4)	RNCP 14689
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques (5)	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique (5)	RNCP 1044
	DUT génie électrique et informatique industrielle (5)	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance (5)	RNCP 2926
	DUT génie mécanique et productique (5)	RNCP 2508
	Licence pro systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle (6)	RNCP 29972
4. Chargé(e) de méthodes	Bac pro maintenance des équipements industriels (4)	RNCP 3632
	Bac pro pilote de ligne de production (4)	RNCP 14689
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production (5)	RNCP 20684
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques (5)	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique (5)	RNCP 1044
	DUT génie électrique et informatique industrielle (5)	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance (5)	RNCP 2926
	DUT génie mécanique et productique (5)	RNCP 2508
	Licence électronique, énergie électrique, automatique (6)	RNCP 24533
Licence pro systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle (6)	RNCP 29972	
5. Responsable de maintenance	Bac pro maintenance des équipements industriels (4)	RNCP 3632
	Bac pro pilote de ligne de production (4)	RNCP 14689
	MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques (4)	RNCP 880
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques (5)	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique (5)	RNCP 1044
	BTS électrotechnique (5)	RNCP 4497
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production (5)	RNCP 20684
	DUT génie électrique et informatique industrielle (5)	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance (5)	RNCP 2926
	Licence pro maintenance et technologie : contrôle industriel (6)	RNCP 30089
	Licence pro maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (6)	RNCP 30088

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Licence pro gestion et maintenance des installations énergétiques (6)	RNCP 30073
	Licence pro maintenance et technologie : électronique, instrumentation (6)	RNCP 30090
	Licence pro maintenance et technologie : organisation de la maintenance (6)	RNCP 30091
6. Opérateur(trice) de maintenance	CQP agent de maintenance (3)	RNCP 28791
	CQP opérateur de maintenance industrielle – régleur (3)	En cours
	CQP opérateur(trice) en maintenance industrielle (CQPI) (3)	RNCP 1815
	Bac pro maintenance des équipements industriels (4)	RNCP 3632
	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (4)	RNCP 25353
	MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques (4)	RNCP 880
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques (5)	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique (5)	RNCP 1044
	BTS électrotechnique (5)	RNCP 4497
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production (5)	RNCP 20684
	DUT génie chimique, génie des procédés option bioprocédés (5)	RNCP 2467
	DUT génie chimique, génie des procédés option procédés (5)	RNCP 2476
	DUT génie électrique et informatique industrielle (5)	RNCP 4379
	DUT génie industriel et maintenance (5)	RNCP 2926
	Licence professionnelle gestion et maintenance des installations énergétiques (6)	RNCP 30073
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (6)	RNCP 30088
	Licence professionnelle maintenance et technologie : contrôle industriel (6)	RNCP 30089
	Licence professionnelle maintenance et technologie : électronique, instrumentation (6)	RNCP 30090
	Licence professionnelle maintenance et technologie : organisation de la maintenance (6)	RNCP 30091
	Licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluritechniques (6)	RNCP 30092
7. Chef de projets en installations et évolutions des équipements	Bac pro maintenance des équipements industriels (4)	RNCP 3632
	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (4)	RNCP 25353

Fonction maintenance		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques (4)	RNCP 880
	BTS conception et réalisation de systèmes automatiques (5)	RNCP 12808
	BTS contrôle industriel et régulation automatique (5)	RNCP 1044
	BTS électrotechnique (5)	RNCP 4497
	BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production (5)	RNCP 20684
	DUT génie chimique, génie des procédés option bioprocédés (5)	RNCP 2467
	DUT génie chimique, génie des procédés option procédés (5)	RNCP 2476
	DUT génie électrique et informatique industrielle (5)	RNCP 4379
	Licence pro gestion et maintenance des installations énergétiques (6)	RNCP 30073
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (6)	RNCP 30088
	Licence professionnelle maintenance et technologie : contrôle industriel (6)	RNCP 30089
	Licence professionnelle maintenance et technologie : électronique, instrumentation (6)	RNCP 30090
	Licence professionnelle maintenance et technologie : organisation de la maintenance (6)	RNCP 30091
	Licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluritechniques (6)	RNCP 30092
8. Conducteur(trice)/coordinateur(trice) de travaux	Bac pro gestion des pollutions et protection de l'environnement (4)	RNCP 14899
	BTS études et économie de la construction (5)	RNCP 1053
9. Dessinateur(trice)/projeteur(trice)	BTS constructions métalliques (5)	RNCP 1043
	DUT génie civil – construction durable (5)	RNCP 20701

Fonction logistique		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Responsable plate-forme/exploitation d'unité logistique/entrepôt	BTS transport et prestations logistiques (5)	RNCP 12798
	DUT gestion logistique et transport (5)	RNCP 2462
	DUT packaging, emballage et conditionnement (PEC) (5)	RNCP 20660
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation (5)	RNCP 20643
	Licence professionnelle Logistique et pilotage des flux (6)	RNCP 29988

Fonction logistique		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Licence professionnelle logistique et transports internationaux (6)	RNCP 29990
	Licence professionnelle management des processus logistiques (6)	RNCP 29992
2. Superviseur(se) logistique	CQP responsable d'équipe logistique du secteur alimentaire (5)	RNCP 28794
	BTS transport et prestations logistiques (5)	RNCP 12798
	DUT gestion logistique et transport (5)	RNCP 2462
	DUT packaging, emballage et conditionnement (PEC) (5)	RNCP 20660
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation (5)	RNCP 20643
	Licence professionnelle logistique et pilotage des flux (6)	RNCP 29988
	Licence professionnelle logistique et transports internationaux (6)	RNCP 29990
	Licence professionnelle management des processus logistiques (6)	RNCP 29992
4. Opérateur(trice) logistique	CQP agent logistique du secteur alimentaire, option réception ou option expédition (3)	RNCP 28793
	CQP opérateur(trice) en préparation de commandes (3)	RNCP 28805
	CQP agent logistique dans la transformation laitière (3)	RNCP 24888
	CAP opérateur/opératrice logistique (3)	RNCP 22689
	Bac pro logistique (4)	RNCP 1120
5. Logisticien(ne)	BTS transport et prestations logistiques (5)	RNCP 12798
	DUT gestion logistique et transport (5)	RNCP 2462
	DUT packaging, emballage et conditionnement (PEC) (5)	RNCP 20660
	DUT qualité, logistique industrielle et organisation (5)	RNCP 20643
	Licence professionnelle management des processus logistiques (6)	RNCP 29992
	Licence professionnelle logistique et pilotage des flux (6)	RNCP 29988
	Licence professionnelle logistique et transports internationaux (6)	RNCP 29990
6. Gestionnaire logistique	Bac pro logistique (4)	RNCP 1120
	Bac pro transports (4)	RNCP 22694
	BTS transport et prestations logistiques (5)	RNCP 12798
	DUT gestion logistique et transport (5)	RNCP 2462
	Licence professionnelle logistique et transports internationaux (6)	RNCP 29990

Fonction logistique		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
7. Chauffeur(se)/ Conducteur(trice)/livreur(se)	CQP chauffeur ramasseur dans la transformation laitière (3)	RNCP 24890
	CAP conducteur routier marchandises (3)	RNCP 5377
	Bac pro transports (4)	RNCP 22694

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Responsable innovation/ recherche et développement	Titre ingénieur – titre ingénieur de l'école nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires de l'université de Lorraine spécialité industries alimentaires (7)	RNCP 22478
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Montpellier de l'université Montpellier-II (Polytech'Montpellier), spécialité sciences et technologies des industries alimentaires (7)	RNCP 4796
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Marseille, de l'université d'Aix-Marseille, spécialité génie biologique (7)	RNCP 19881
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'université Paris-VI (Polytech'Paris), spécialité agro-alimentaire (7)	RNCP 4814
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et qualité (7)	RNCP 26580
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité procédés industriels, en partenariat avec l'IFRIA (7)	RNCP 26595
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'institut national d'études supérieures agronomiques de Montpellier, spécialité systèmes agricoles et agroalimentaires durables au Sud (7)	RNCP 1998
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement, spécialité agroalimentaire (7)	RNCP 17090
	Titre ingénieur diplômé de l'institut polytechnique La-Salle Beauvais, spécialité alimentation et santé (7)	RNCP 4180
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (Agrocampus Ouest) spécialité agroalimentaire (7)	RNCP 17037

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (Agrocampus Ouest) spécialité agroalimentaire par l’apprentissage en partenariat avec l’IFRIA de Bretagne (7)	RNCP 17090
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie biologique (7)	RNCP 10191
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie des procédés (7)	RNCP 10190
	Titre ingénieur diplômé de l’institut des sciences et industries du vivant et de l’environnement (AgroParis-Tech) (7)	RNCP 9888
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé du centre universitaire des sciences et techniques de l’université Clermont-Ferrand-II (Polytech' Clermont-Ferrand), spécialité génie biologique (7)	RNCP 4341
2. Spécialiste nutrition/diététique	BTS diététique (5)	RNCP 1045
3. Chercheur(se)/Développeur(se) en procédés de production alimentaire	Titre ingénieur – titre ingénieur de l’école nationale supérieure d’agronomie et des industries alimentaires de l’université de Lorraine spécialité industries alimentaires (7)	RNCP 22478
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’école polytechnique universitaire de Montpellier de l’université Montpellier-II (Polytech'Montpellier), spécialité sciences et technologies des industries alimentaires (7)	RNCP 4796
	Titre ingénieur diplômé de l’école polytechnique de Lille de l’université Lille-1, spécialité agroalimentaire (7)	RNCP 22743
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’école polytechnique universitaire de Marseille, de l’université d’Aix-Marseille, spécialité génie biologique (7)	RNCP 19881
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’école polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l’université Paris-VI (Polytech'Paris), spécialité agro-alimentaire (7)	RNCP 4814
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’école supérieure d’ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l’université de Brest, spécialité procédés industriels, en partenariat avec l’IFRIA (7)	RNCP 26595
	Titre ingénieur diplômé de l’école supérieure d’agriculture d’Angers (ESA) (7)	RNCP 1981
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’école supérieure d’ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l’université de Brest, spécialité microbiologie et qualité (7)	RNCP 26580

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’institut national d’études supérieures agronomiques de Montpellier, spécialité systèmes agricoles et agroalimentaires durables au Sud (7)	RNCP 1998
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’institut national supérieur des sciences agronomiques, de l’alimentation et de l’environnement, spécialité agroalimentaire (7)	RNCP 17090
	Titre ingénieur diplômé de l’institut polytechnique La-Salle Beauvais, spécialité agriculture (7)	RNCP 4181
	Titre ingénieur diplômé de l’institut polytechnique La-Salle Beauvais, spécialité alimentation et santé (7)	RNCP 4180
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’institut supérieur d’agriculture YNCREA Hauts-de-France (7)	RNCP 29277
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (Agrocampus Ouest) spécialité agroalimentaire par l’apprentissage en partenariat avec l’IFRIA de Bretagne (7)	RNCP 17090
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie biologique (7)	RNCP 10191
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie des procédés (7)	RNCP 10190
	Titre ingénieur diplômé de l’institut des sciences et industries du vivant et de l’environnement (AgroParis-Tech) (7)	RNCP 9888
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé du centre universitaire des sciences et techniques de l’université Clermont-Ferrand-II (Polytech' Clermont-Ferrand), spécialité génie biologique (7)	RNCP 4341
4. Formulateur(trice) de produits alimentaires	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l’école polytechnique de l’université de Nice, spécialité génie biologique (7)	RNCP 4809
	Titre ingénieur –ingénieur diplômé de l’école polytechnique universitaire de Marseille, de l’université d’Aix-Marseille, spécialité génie biologique (7)	RNCP 19881
	Master domaine sciences, technologies, santé, mention biologie, Agrosiences (7)	RNCP 26699
	Master génie des procédés et des bio-procédés (7)	RNCP 34094
5. Chercheur(se)/développeur(se) en génie alimentaire	Titre ingénieur – titre ingénieur de l’école nationale supérieure d’agronomie et des industries alimentaires de l’université de Lorraine spécialité Industries alimentaires (7)	RNCP 22478

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Montpellier de l'université Montpellier-II (Polytech'Montpellier), spécialité sciences et technologies des industries alimentaires (7)	RNCP 4796
	Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique de Lille de l'université Lille-1, spécialité agroalimentaire (7)	RNCP 22743
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Marseille, de l'université d'Aix-Marseille, spécialité génie biologique (7)	RNCP 19881
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'Université Paris VI (Polytech'Paris), spécialité Agroalimentaire (7)	RNCP 4814
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité procédés industriels, en partenariat avec l'IFRIA (7)	RNCP 26595
	Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'agriculture d'Angers (ESA) (7)	RNCP 1981
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et qualité (7)	RNCP 26580
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'institut national d'études supérieures agronomiques de Montpellier, spécialité systèmes agricoles et agroalimentaires durables au Sud (7)	RNCP 1998
	Titre ingénieur diplômé de l'institut polytechnique La-Salle Beauvais, spécialité agriculture (7)	RNCP 4181
	Titre ingénieur diplômé de l'institut polytechnique La-Salle Beauvais, spécialité alimentation et santé (7)	RNCP 4180
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'institut supérieur d'agriculture YNCREA Hauts-de-France (7)	RNCP 29277
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (Agrocampus Ouest) spécialité agroalimentaire par l'apprentissage en partenariat avec l'IFRIA de Bretagne (7)	RNCP 17090
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie biologique (7)	RNCP 10191
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie des procédés (7)	RNCP 10190
	Titre ingénieur diplômé de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParis-Tech) (7)	RNCP 9888

Fonction innovation R & D		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Titre ingénieur – ingénieur diplômé du centre universitaire des sciences et techniques de l'université Clermont-Ferrand-II (Polytech' Clermont-Ferrand), spécialité génie biologique (7)	RNCP 4341

Fonction qualité, hygiène, sécurité/sûreté, environnement		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Spécialiste en sécurité et sûreté	BTS métiers des services à l'environnement (5)	RNCP 20692
	DEUST santé, environnement, techniques industrielles et commerciales (SETIC) (5)	RNCP 2918
	DEUST technicien en environnement et déchets (5)	RNCP 2915
	DUT hygiène sécurité environnement (5)	RNCP 2729
	Licence professionnelle – industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (6)	RNCP 30074
	Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement (6)	RNCP 30098
	Licence professionnelle management et gestion des organisations (6)	RNCP 30086
	Licence professionnelle métiers de la protection et de la gestion de l'environnement (6)	RNCP 30087
	Licence professionnelle sécurité des biens et des personnes (6)	RNCP 30162
	Titre ingénieur diplômé de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParis-Tech) (7)	RNCP 9888
2. Responsable QHSSE	BTS bioanalyses et contrôles (5)	RNCP 2705
	BTS biotechnologie (5)	RNCP 1033
	BTS qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries (5)	RNCP 1098
	BTSA analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques (5)	RNCP 15516
	BTSA sciences et technologies des aliments (5)	RNCP 15614
	DUT génie biologique option agronomie (5)	RNCP 14100
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques (5)	RNCP 2921
	Licence professionnelle – industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (6)	RNCP 30074
	Licence professionnelle industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales (6)	RNCP 5979
	Titre ingénieur diplômé de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParis-Tech) (7)	RNCP 9888

Fonction qualité, hygiène, sécurité/sûreté, environnement		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
4. Spécialiste environnement	BTS métiers des services à l'environnement (5)	RNCP 20692
	DEUST santé, environnement, techniques industrielles et commerciales (SETIC) (5)	RNCP 2918
	DEUST technicien en environnement et déchets (5)	RNCP 2915
	DUT hygiène sécurité environnement (5)	RNCP 2729
	Licence professionnelle industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (6)	RNCP 30074
	Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement (6)	RNCP 30098
	Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (6)	RNCP 30088
	Licence professionnelle management et gestion des organisations (6)	RNCP 30086
	Licence professionnelle métiers de la protection et de la gestion de l'environnement (6)	RNCP 30087
	Licence professionnelle sécurité des biens et des personnes (6)	RNCP 30162
5. Contrôleur(se) sanitaire/ Laborantin(e)	CQP opérateur qualité (CQPI) (/)	RNCP 18214
	CQP technicien(ne) qualité (CQPI) (/)	RNCP 18211
	CAP employé technique de laboratoire (3)	RNCP 570
	BTS bioanalyses et contrôles (5)	RNCP 2705
	BTS biotechnologie (5)	RNCP 1033
	BTS qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries (5)	RNCP 1098
	BTSA analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques (5)	RNCP 15516
	DEUST bio-industries et biotechnologies (5)	RNCP 23896
	DEUST technicien en environnement et déchets (5)	RNCP 2915
	DUT génie biologique option analyses biologiques et biochimiques (5)	RNCP 2923
	DUT génie biologique option génie de l'environnement (5)	RNCP 2925
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques (5)	RNCP 2921
	7. Animateur(trice) hygiène - sécurité - sûreté - environne- ment (HSSE)	BTS bioanalyses et contrôles (5)
BTS biotechnologie (5)		RNCP 1033
BTS qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries (5)		RNCP 1098

Fonction qualité, hygiène, sécurité/sûreté, environnement		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	BTSA analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques (5)	RNCP 15516
	BTSA sciences et technologies des aliments (5)	RNCP 15614
	DUT génie biologique option agronomie (5)	RNCP 14100
	DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques (5)	RNCP 2921
	Licence professionnelle – industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (6)	RNCP 30074
	Titre ingénieur diplômé de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParis-Tech) (7)	RNCP 9888

Fonction commercialisation		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
1. Responsable marketing	CQP responsable de magasin libre-service agricole (5)	RNCP 28778
	CQP responsable de magasin en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (5)	RNCP 26596
	CS option commercialisation des vins (4)	RNCP 2272
	BTS management des unités commerciales (5)	RNCP 462
	BTS négociation et relation client (5)	RNCP 474
	BTS technico-commercial (5)	RNCP 4617
	BTSA gestion forestière (5)	RNCP 15673
	BTSA technico-commercial (5)	RNCP 15615
	BTSA technico-commercial pour l'agroalimentaire et l'agro-fouriture (CPSA de Combourg) (5)	RNCP 2552
	CS option responsable technico-commercial : fruits et légumes (5)	RNCP 2287
	DUT techniques de commercialisation (5)	RNCP 2927
	Licence professionnelle commerce et distribution (6)	RNCP 29740
	Licence professionnelle e-commerce et marketing numérique (6)	RNCP 30060
	Licence professionnelle métiers du marketing opérationnel (6)	RNCP 30152
Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés (6)	RNCP 30271	
2. Responsable des ventes	CS option production, transformation et commercialisation des produits fermiers (4)	RNCP 2281
	BTS management des unités commerciales (5)	RNCP 462
	BTS négociation et relation client (5)	RNCP 474

Fonction commercialisation		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	BTS technico-commercial (5)	RNCP 4617
	DUT techniques de commercialisation (5)	RNCP 2927
	Licence professionnelle industrie agroalimentaire, alimentation spécialité industries des céréales (6)	RNCP 5979
	Licence professionnelle commercialisation de produits et services (6)	RNCP 29631
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés (6)	RNCP 30271
4. Attaché(e) commercial(e)/merchandiseur	CQP assistant(e) de gestion client (4)	RNCP 28795
	CQP attaché(e) commercial(e) du secteur alimentaire (5)	RNCP 28780
	CQP préparateur-vendeur en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (3)	RNCP 26598
	CQP promoteur des ventes – merchandiseur (5)	RNCP 17844
	CQP télévendeur(euse) du secteur alimentaire (4)	RNCP 28804
	BTS management des unités commerciales (5)	RNCP 462
	BTS négociation et relation client (5)	RNCP 474
	BTS technico-commercial (5)	RNCP 4617
	BTSA gestion forestière (5)	RNCP 15673
	BTSA technico-commercial (5)	RNCP 15615
	CS option commercialisation des vins (4)	RNCP 2272
	CS option responsable technico-commercial : fruits et légumes (5)	RNCP 2287
	DUT techniques de commercialisation (5)	RNCP 2927
	Licence professionnelle commerce et distribution (6)	RNCP 29740
	Licence professionnelle technico-commercial (6)	RNCP 30163
5. Conseiller(e) technique culture/élevage	BTS techniques et services en matériels agricoles (5)	RNCP 1019
	BTSA agronomie : productions végétales (5)	RNCP 15611
	BTSA analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole (ACSE) (5)	RNCP 24440
	BTSA aquaculture (5)	RNCP 17215
	BTSA développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC) (5)	RNCP 24442
	BTSA génie des équipements agricoles (5)	RNCP 15669
	BTSA gestion et maîtrise de l'eau (5)	RNCP 15672
	BTSA production animales (5)	RNCP 15612
	BTSA production horticole (5)	RNCP 15613
	BTSA viticulture-œnologie (5)	RNCP 15616
	DUT génie biologique option agronomie (5)	RNCP 14100

Fonction commercialisation		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Licence professionnelle agronomie (6)	RNCP 30043
	Licence professionnelle productions animales (6)	RNCP 30159
	Conseiller(e) en droit rural et économie agricole (6)	RNCP 4533
6. Chargé de relations clientèle	BTS management des unités commerciales (5)	RNCP 462
	BTS négociation et relation client (5)	RNCP 474
	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations (5)	RNCP 20648
	DUT techniques de commercialisation (5)	RNCP 2927
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés (6)	RNCP 30271
7. Chef de produit/Chef de gamme	BTS management des unités commerciales (5)	RNCP 462
	BTS négociation et relation client (6)	RNCP 474
	BTS technico-commercial (5)	RNCP 4617
	DUT techniques de commercialisation (5)	RNCP 2927
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés (6)	RNCP 30271
9. Chargé(e) de packaging	BTS communication visuelle option : graphisme, édition, publicité (5)	RNCP 1169
	Licence professionnelle métiers de la médiation scientifique et technique (6)	RNCP 30109
10. Responsable commercial(e)	BTS techniques et services en matériels agricoles (5)	RNCP 1019
	BTSA génie des équipements agricoles (5)	RNCP 15669
	BTSA technico-commercial (5)	RNCP 15615
	CS option responsable technico-commercial en agroéquipements (5)	RNCP 2286
	CS option responsable technico-commercial en agrofournitures (5)	RNCP 2285
	BTS négociation et digitalisation de la relation client (5)	RNCP 34030
	BTS management commercial opérationnel (5)	RNCP 34031
	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés (6)	RNCP 30271
11. Acheteur(se)/Négociateur(trice) de matières premières alimentaires	Licence professionnelle commerce et distribution (6)	RNCP 29740
	Licence professionnelle gestion des achats et des approvisionnements (6)	RNCP 30065
12. Assistant(e) commercial(e)/Télévendeur(se)	Bac pro commerce (4)	RNCP 759
	Bac pro vente prospection – négociation – suivi de clientèle (4)	RNCP 861
	BTS management des unités commerciales (5)	RNCP 462
	BTS négociation et relation client (5)	RNCP 474

Fonction commercialisation		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	DUT techniques de commercialisation (5)	RNCP 2927

Fonction support		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
2. Responsable ressources humaines	DUT gestion des entreprises et des administrations (GEA), option gestion des ressources humaines (GRH) (5)	RNCP 20652
	TP gestionnaire de paie (5)	RNCP 4113
	Licence professionnelle management et gestion des organisations (6)	RNCP 30086
	Licence professionnelle métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (6)	RNCP 29805
	Licence professionnelle métiers de la GRH : assistant (6)	RNCP 29806
3. Secrétaire/assistant(e)	Bac pro gestion-administration (4)	RNCP 14695
	BTS assistant de gestion de PME PMI (diplôme à référentiel commun européen) (5)	RNCP 6989
	BTS assistant de manager (5)	RNCP 10023
	BTS communication (5)	RNCP 7481
	BTS comptabilité et gestion (5)	RNCP 31059
	DEUST assistant juridique (5)	RNCP 5821
	DEUST bureautique et communication multimédia (5)	RNCP 3973
	DUT gestion administrative et commerciale des organisations (5)	RNCP 20699
DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations (5)	RNCP 20648	
5. Juriste	Conseiller/ère en droit rural et économie agricole (6)	RNCP 4533
6. Comptable	BTS comptabilité et gestion (5)	RNCP 31059
	CS option technicien conseil en comptabilité et gestion agricoles (6)	RNCP 2296
	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG) (6)	RNCP 4875
	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière (5)	RNCP 20702
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable (6)	RNCP 29791
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (6)	RNCP 30106
	Licence professionnelle management et gestion des organisations (6)	RNCP 30086

Fonction support		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (6)	RNCP 29776
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des entités agricoles (6)	RNCP 29742
7. Assistant(e) de gestion	CQP gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie (6)	RNCP 28796
	Bac pro gestion-administration (4)	RNCP 14695
	BTS assistant de gestion de PME PMI (diplôme à référentiel commun européen) (5)	RNCP 6989
	BTS comptabilité et gestion (5)	RNCP 31059
	DUT gestion administrative et commerciale des organisations (5)	RNCP 20699
	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations (5)	RNCP 20648
8. Intervenant(e) en support technique aux utilisateur(trice)s (help desk – hotline)	Bac pro systèmes numériques option A : sûreté et sécurité des infrastructures, de l'habitat et du tertiaire (4)	RNCP 25354
	BTS services informatiques aux organisations (5)	RNCP 17108
	BTS systèmes numériques option A : informatique et réseaux (5)	RNCP 20688
	BTS systèmes numériques option B : électronique et communications (5)	RNCP 20690
	DUT génie électrique et informatique industrielle (5)	RNCP 4379
	DUT informatique (5)	RNCP 20654
	DUT réseaux et télécommunications (R & T) (5)	RNCP 20649
	Licence professionnelle métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (6)	RNCP 29964
	Licence professionnelle métiers des réseaux informatiques et télécommunications (6)	RNCP 29968
	Licence professionnelle métiers du décisionnel et de la statistique (6)	RNCP 29969
10. Contrôleur(se) de gestion	BTS comptabilité et gestion (5)	RNCP 31059
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (6)	RNCP 30106
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : responsabilité de portefeuille (6)	RNCP 30108
	Licence professionnelle métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (6)	RNCP 29764
11. Administrateur(trice) systèmes et réseaux	BTS services informatiques aux organisations (5)	RNCP 17108
	Licence professionnelle métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (6)	RNCP 29964

Fonction support		
Métier	CQP de branches, titres et diplômes professionnels et niveau de qualification dans le cadre européen des certifications (CEC)	Code RNCP
12. Agent/hôte(sse) d'accueil/ Standardiste	Bac pro accueil – relation clients et usagers (4)	RNCP 9638
13. Analyste/développeur(se) informatique	BTS services informatiques aux organisations (5)	RNCP 17108
	DUT informatique (5)	RNCP 20654
	Licence professionnelle métiers de l'informatique : applications web (6)	RNCP 29965
	Licence professionnelle métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels (6)	RNCP 29966
	TP concepteur développeur d'applications (6)	RNCP 31678