

Accord professionnel

## **SECTEUR ALIMENTAIRE**

---

### **Accord du 19 septembre 2025**

relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage  
dans diverses branches du secteur alimentaire

NOR : ASET2550949M

---

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

**ANMF ;**

**Alliance 7 ;**

**SNFS ;**

**FIA ;**

**CSFL ;**

**FNIL ;**

**SIFPAF ;**

**SNIPO ;**

**CFSI ;**

**ABF ;**

**CNADEV ;**

**FEDALIM ;**

**Culture Viande ;**

**SNBI ;**

**FNEAP ;**

**APV ;**

**SNIA ;**

**FEB ;**

**FICT ;**

**CC ;**

**PACTALIM PME ETI ;**

**SNSA ;**

**CA V branches ;**

**CA ;**

**CNR CERF ;**

**FEDEPOM ;**

**NEGOA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE CGC Agro ;**

**SNCOA CFE-CGC ;**

**CFDT Services ;**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans un contexte de transformations profondes et durables – qu'elles soient technologiques, agroécologiques, environnementales, économiques ou sociales – les entreprises du secteur alimentaire doivent faire face à des mutations de leurs métiers, de leurs organisations et de leurs compétences. Ces évolutions, induites notamment par les transitions numérique et environnementale, imposent une anticipation renforcée des besoins en compétences, en qualifications et une adaptation continue des parcours professionnels.

La formation professionnelle et l'apprentissage constituent, à ce titre, des leviers stratégiques majeurs pour accompagner ces transitions, sécuriser et valoriser les parcours des salariés, renforcer l'attractivité des métiers et soutenir la compétitivité des entreprises. Ils s'inscrivent pleinement dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP), en lien étroit avec les enjeux d'employabilité des salariés, de développement durable, d'innovation et de performance.

Les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire réaffirment leur volonté de structurer, piloter, encadrer les dispositifs au service du développement des compétences et des qualifications répondant aux besoins exprimés par les acteurs de terrain, dans le respect de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ils entendent ainsi garantir l'accès de tous les salariés – notamment les plus fragiles – à des parcours de formation qualifiants, professionnalisants et évolutifs, tout au long de leur vie professionnelle.

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 :

- 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 l'avenant du 13 janvier 2022) ;
- l'accord professionnel du 13 janvier 2022 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) ;
- le renouvellement de la charte emploi élargie 2020-2025 pour l'accompagnement des filières de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la pêche ;

– l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire révisé par avenant du 12 juillet 2023.

Ce dernier accord arrivant à son terme le 31 décembre 2025, les partenaires sociaux ont souhaité en conclure un nouveau dans la continuité des outils déjà mis en place (référentiels métiers-emplois-compétences, CQP, abondement du CPF, etc.), des études réalisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications du secteur alimentaire.

Le présent accord vise à renforcer la cohérence et l'efficacité des actions de formation, de l'évolution des compétences et des qualifications, à promouvoir l'alternance sous toutes ses formes, et à soutenir l'innovation pédagogique. Il ambitionne de favoriser une meilleure articulation entre les besoins des entreprises et les aspirations des salariés, dans une logique de co-construction des parcours professionnels.

Par cet accord, les partenaires sociaux affirment leur engagement commun en faveur d'une politique de formation ambitieuse, inclusive et durable, au service de la performance des entreprises et de l'évolution professionnelle des salariés du secteur alimentaire.

## **Article 1<sup>er</sup> | 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 CCN suivantes :

### **Au titre des industries alimentaires**

Sucreries, 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 commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

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).

### **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 CCN suivantes :

Coopératives et sociétés d'intérêts collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

Caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005).

Coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (nouvel IDCC en cours de création anciens IDCC 7007, 7003, 7006, 7023).

Conseil et service en élevage (IDCC 7027).

Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004).

Centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

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

## Chapitre 1<sup>er</sup> La formation professionnelle continue

### Article 2 | *Le 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. Le 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 qualifications identifiées lors des entretiens professionnels.

Le comité social et économique, s'il existe, exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. Il émet un avis sur le plan de développement des compétences et peut faire des propositions d'amélioration. 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 trois 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 formations. Afin de formaliser son projet de formation et d'identifier celles répondant à son projet, le salarié peut notamment s'appuyer sur l'accompagnement proposé par le conseil en évolution professionnelle (cf. article 10 « Conseil en évolution professionnelle »).

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 par le salarié 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 six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six 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.

Le salarié titulaire du compte personnel de formation participe au financement de la formation éligible en s'acquittant d'une somme forfaitaire revalorisée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-4, L. 6323-7 et R. 6323 du code du travail.

Par dérogation, les salariés bénéficiant d'abondements conventionnels ou d'abondements complémentaires versés par l'employeur à leurs actions de formation dans les conditions décrites ci-après n'auront pas à s'acquitter de cette participation forfaitaire, cette dernière étant prise en charge par l'employeur ou par l'OPCO.

#### 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 six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six 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 peut solliciter un abondement en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation et de sa participation financière obligatoire.

Peuvent bénéficier d'un tel abondement les formations certifiantes visées par le présent accord (annexes).

Conformément aux dispositions de l'article 20 du présent accord, le niveau et les modalités de l'abondement sont définis par la commission sectorielle paritaire 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 son départ en formation. 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 cinq 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 :

- 120 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 d'un an ;
- une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

### **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 inter-branches).

### **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 inférieure 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 :

*(Voir page suivante.)*

Salarié âgé de moins de 26 ans	Pendant la première 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 son montant soit au moins égal à celui du 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)

### 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 bénéficiaires 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 dans l'annexe au présent accord (annexe 1 « Liste à jour des certifications éligibles Pro-A »).

### 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 second 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 formation ont lieu prioritairement sur le temps de travail mais peuvent également, dans le cadre d'une articulation vie personnelle et vie professionnelle, 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 formation 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 huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de forma-

tion 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 le bon déroulement des actions de formation qui se dérouleraient 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 support pédagogique principal. Le salarié construit son apprentissage dans l'échange, les essais, les réussites et les erreurs, 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 co-signées 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 tutorale 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 deux 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 doit bénéficier, préalablement à sa première mission tutorale, d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programmes 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.

En cas d'action de formation en situation de travail (AFEST), de mettre en place les phases réflexives et participer à l'analyse des écarts entre les attendus, les réalisations et les 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 CSE.

#### 8.4. Exercice du tutorat

Conscient que le rôle de tuteur induit une charge spécifique pour le salarié qui l'assume, l'employeur évalue régulièrement avec le tuteur sa charge de travail, pour veiller à ce qu'il lui soit dégagé du temps.

Dans tous les cas, une grande attention doit être portée à la réussite de sa mission de tutorat.

En l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de trois salariés ;
- lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

#### 8.5. Valorisation du tutorat

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale.

Concrètement, ils demandent aux entreprises de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans le parcours du salarié.

Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens professionnels, prévu à l'article 9, comme une compétence à part entière.

## Chapitre 2 L'orientation professionnelle

### Article 9 | *Entretien professionnel*

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel telles que décrites ci-dessous s'appliqueront à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux entretiens « parcours professionnels » mises en place par l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles subordonnée à sa transposition législative et réglementaire.

À compter de l'entrée en vigueur des dispositions légales et réglementaires relatives aux entretiens « parcours professionnels », ces dernières se substitueront de plein droit aux dispositions conventionnelles relatives aux entretiens professionnels actuellement en vigueur, décrites ci-dessous, y compris pour les entreprises ayant ouvert un nouveau cycle d'entretiens avant leur entrée en vigueur.

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 deux entretiens professionnels avec son employeur sur la période légale (actuellement de 6 ans) consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Sur demande écrite du salarié, un entretien professionnel



supplémentaire est organisé par l'employeur sur la même période. Lors de ces entretiens, l'employeur rappelle au salarié tout l'intérêt que ce dernier peut avoir à établir et tenir à jour son passeport formation ;

- lors du dernier entretien de la période légale, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Pour déterminer cette ancienneté, seules les périodes de suspension du contrat de travail assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif pour l'appréciation de l'ancienneté sont prises en compte.

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

- suivi au moins une action de formation ;
- 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 cinquante salariés, lorsque, au cours de la période légale, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, 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 (post maternité 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 deux 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 en dehors du temps de travail ;
- sur proposition de l'employeur, et avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences pendant le temps de travail.

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

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 3 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 | Caractéristiques 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 à la limite d'âge sont prévues.

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 salaire minimum conventionnel applicable à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

Âge de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année du contrat	2 <sup>e</sup> année du contrat	3 <sup>e</sup> année du contrat
Avant 18 ans	30 % du Smic	42 % du Smic	58 % du Smic
Âgés de 18 à 20 ans	46 % du Smic	54 % du Smic	70 % du Smic
Âgés de 21 à 25 ans	56 % du Smic <sup>[1]</sup>	64 % du Smic <sup>[1]</sup>	81 % du Smic <sup>[1]</sup>
Âgés de 26 ans et plus	100 % du Smic <sup>[1]</sup>		

[1] Ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé 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 deuxième 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 1<sup>er</sup> 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 OCAPAT. 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, OCAPAT se prononce sur la prise en charge financière. Au terme de ce délai, le silence d'OCAPAT 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 légales et réglementaires relatives, notamment, à :

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

## **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 et majeur. Il doit 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 deux 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**

Conscients que le rôle de maître d'apprentissage induit une charge spécifique pour le salarié qui l'assume, l'employeur évalue régulièrement avec le maître d'apprentissage sa charge de travail, pour veiller à ce qu'il lui soit dégagé du temps.

Dans tous les cas, une grande attention doit être portée à la réussite de sa mission de maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 apprentis. Le maître d'apprentissage peut également, accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

### 15.3. Valorisation de la mission du maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction de maître d'apprentissage.

Concrètement, ils demandent aux entreprises de prendre en compte l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage dans le parcours du salarié. Ainsi, l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage doit être évoqué dans le cadre des entretiens professionnels, prévu à l'article 9, comme une compétence à part entière.

## Chapitre 4 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 les avenants du 25 avril 2017 et du 13 janvier 2022, 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 48 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 30 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 15 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 5 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, 15 CQP transversaux ont été reconnus par les signataires de l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualifications professionnelle transversaux du secteur alimentaire, tel que modifié par un avenant n° 1 du 25 avril 2017 et par un avenant n° 2 du 13 janvier 2022.

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

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

## **Chapitre 6 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<sup>er</sup> mars de chaque année au titre des salaires versés pen-

dant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant, notamment, la mise en œuvre de formations certifiantes. Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés sont éligibles aux actions du présent article mais ne sont pas soumises à cette contribution.

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

- création ou rénovation d'une certification interbranche ou de branche dont notamment :
  - réalisation d'une étude d'opportunité et de faisabilité ;
  - élaboration du référentiel activités-compétences ;
  - définition du référentiel d'évaluation ;
  - définition du dispositif de mise en œuvre de la certification ;
  - formalisation d'une demande d'enregistrement au RNCP ou au RS auprès de France Compétences ;
  - élaboration d'outils au service de la formation et de l'évaluation des compétences ;
  - intégration des certifications sur une plateforme d'évaluation et de gestion des certifications ;
- accompagnement des entreprises pour l'étude d'opportunité et de faisabilité et la mise en œuvre de projets certifiants ;
- frais de positionnement, d'évaluation et de jury ;
- actions de formation visant des certifications des branches professionnelles du secteur alimentaire inscrites au répertoire spécifique (RS) ou au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou en cours d'enregistrement ou de renouvellement ;
- l'exercice d'une fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage définis aux articles 8 et 15 du présent accord ;
- action de formation des tuteurs ou de maîtres d'apprentissage définis aux articles 8 et 15 du présent accord ;
- actions de formations réalisées par des entreprises de 50 salariés et plus définies par la CSP-SA, sur la base d'un catalogue d'offre de formations régionales en lien avec OCAPAT ;
- 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, du fonds social européen + ... ;
- 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 :

Effectifs	Taux applicables
De 11 à 49 salariés	0,010 %
De 50 salariés et plus	0,020 %

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 OCAPAT au titre de la section finan-



cière des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés. Au titre de la même section financière, OCAPAT peut prendre en charge les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience. Peuvent ainsi être pris en charge selon les modalités et priorités définies par le conseil d'administration d'OCAPAT :

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

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

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

Les fonds issus de la contribution conventionnelle spécifique prévue par le présent article peuvent, y compris au-delà de l'échéance de son terme, être utilisés jusqu'à leur épuisement pour financer les actions prévues par ledit article.

## **Chapitre 7 Dispositions diverses**

### **Article 21 | Abrogations**

Sont abrogés :

- l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses du secteur alimentaire à l'exception de son article 9 qui demeure applicable jusqu'au terme de la période légale d'entretiens ouverte avant l'entrée en vigueur du présent accord ;
- l'avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire.

### **Article 22 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée déterminée de 3 ans. À l'issue de cette période, à l'exception de l'article 9, du dernier alinéa de l'article 20 et de l'article 21, 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.

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires conformément aux dispositions légales.

### **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, réglementaires ou socio-économiques.



## **Article 25 | Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

## **Article 26 | 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 à l'article D. 2231-2 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 septembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Liste à jour certifications éligibles Pro-A

Les formations devenues inactives sont retirées de la liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les formations devenues inactives et non encore réactivées sont conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP.

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
CQP	Agent de maintenance du secteur alimentaire	RNCP37791
CQP	Agent logistique du secteur alimentaire	RNCP36996
CQP	Conducteur de ligne du secteur alimentaire	RNCP39967
CQP	Conducteur de machines du secteur alimentaire	RNCP39966
CQP	Conducteur de process du secteur alimentaire	RNCP37772
CQP	Opérateur de production du secteur alimentaire	RNCP39968
CQP	Ouvrier qualifié en nettoyage industriel du secteur alimentaire	RNCP39970
CQP	Technicien de maintenance du secteur alimentaire	RNCP39971
CQP	Responsable d'équipe du secteur alimentaire	RNCP39972
CQP	Encadrant opérationnel laitier	RNCP39757
CQP	Conducteur de ligne dans la transformation laitière	RNCP39739
CQP	Conducteur de machine dans la transformation laitière	RNCP39754
CQP	Pilote d'installation automatisée dans la transformation laitière	RNCP39753
CQP	Chauffeur laitier	RNCP40162
CQP	Opérateur en préparation de commandes	RNCP37002
CQP	Opérateur chargé de la stabulation des animaux de boucherie	RNCP37132
CQP	Opérateur en première transformation des viandes	RNCP37009
CQP	Opérateur en deuxième transformation des viandes	RNCP37014
CQP	Opérateur en troisième transformation des viandes	RNCP37015
CQP	Responsable de conseillers techniques en élevage	RNCP40169
CQP	Caviste en cave coopérative	RNCP35002
CQP	Agent de silo	RNCP40233
CQP	Conducteur d'équipements industriels	RNCP40236
CQP	Conducteur d'installation de transformation des grains	RNCP37016
CQP	Ouvrier qualifié de fabrication en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie	RNCP37639
CQP	Préparateur-vendeur en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie	RNCP37640
BTS	Techniques et services en matériels agricoles	RNCP38191
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie des procédés	RNCP39563

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne, spécialité génie biologique	RNCP39456
BTS	Assistance technique d'ingénieur	RNCP37561
BTS	Biotechnologie en recherche et en production	RCNP38883
BTS	Architectures en métal : conception et réalisation	RNCP38218
BTS	Contrôle industriel et régulation automatique	RCNP38216
BTS	Diététique et nutrition	RCNP40028
BTS	Management économique de la construction	RNCP35802
BTS	Bioqualité	RCNP35335
Bac pro	Logistique	RNCP38302
BTS	Gestion des transports et logistique associée	RCNP38365
BTS	Conception et réalisation de systèmes automatiques	RNCP37115
TFP	Technicien performance industrielle	RCNP35861
Bac pro	Pilote de ligne de production	RCNP36428
Bac pro	Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités	RCNP34606
CAP	Conducteur d'installations de production	RCNP36429
Bac pro	Gestion des pollutions et protection de l'environnement	RNCP39946
BP	Conducteur de ligne de production alimentaire	RCNP39156
BTSA	Analyses biologiques, biotechnologiques, agricoles et environnementales (ANABIOTEC)	RCNP36772
BTSA	Agronomie et cultures durables	RNCP36936
BTSA	Métiers de l'élevage : développement, production, conseil	RCNP39685
BTSA	Métiers du végétal : alimentation, ornement et environnement	RNCP36773
BTSA	Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire (BIOQUALIM)	RCNP36937
BTSA	Technico-commercial	RCNP36003
BTSA	Viticulture-œnologie	RCNP36002
BTSA	Génie des équipements agricoles	RCNP39686
BTSA	Gestion et maîtrise de l'eau	RNCP38653
BTSA	Gestion forestière	RCNP38352
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'institut agro Rennes-Angers de l'institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (institut agro), spécialité agroalimentaire	RCNP39914
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'institut agro Rennes-Angers de l'institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (institut agro), spécialité agroalimentaire	RNCP39914
BTS	Services informatiques aux organisations : option A « solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option B « solutions logicielles et applications métiers »	RNCP35340
BTSA	Aquaculture	RCNP38350
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école supérieure des agricultures d'Angers	RCNP38373
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'université d'Aix-Marseille – spécialité génie biologique	RNCP37933

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école nationale d'études supérieures agronomiques de Montpellier (l'institut agro Montpellier) de l'institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (l'institut agro), spécialité agronomie et agroalimentaire	RNCP37593
BTS	Maintenance des systèmes (option A : systèmes de production, option B : systèmes énergétiques et fluidiques, option C : systèmes éoliens, option D : systèmes ascenseurs et élévateurs)	RCNP36968
BTS	Métiers des services à l'environnement	RNCP39944
TP	Technicien de maintenance industrielle	RCNP35191
Ingénieur	Ingénieur de l'école nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires, spécialité production agroalimentaire	RCNP37960
CAP	Opérateur logistique	RCNP37672
Bac pro	Organisation de transport de marchandises	RNCP34954
CS	Commercialisation des vins	RCNP38853
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Lille de l'université Lille 1, spécialité agroalimentaire	RCNP39320
CS	Production, transformation et commercialisation des produits fermiers	RCNP39667
CS	Responsable technico-commercial : agrofournitures	RCNP38852
CS	Responsable technico-commercial en agroéquipements	RNCP38851
CS	Technicien conseil en comptabilité et gestion agricoles	RCNP40626
CS	Technicien spécialisé en transformation laitière	RNCP39666
BTSA	ACS'AGRI : analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole	RCNP39836
BTSA	ACS'AGRI : analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole	RNCP39836
Licence	Électronique, énergie électrique, automatique (fiche nationale)	RCNP38975
TP	Technicien supérieur de maintenance industrielle	RNCP36247
CAPA	Opérateur en industries agroalimentaires	RNCP38876
Bac pro	Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	RNCP38878
Bac pro	Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique	RNCP37489
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et sécurité sanitaire	RNCP35788
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité agroalimentaire	RNCP35789
Master	Biologie, agrosociétés (fiche nationale)	RCNP39507
TFP	Opérateur de transformation en industrie alimentaire	RNCP38111
BTSA	Bioanalyses en laboratoire de contrôle	RNCP38884
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'Institut supérieur d'agriculture – JUNIA	RNCP39146
Licence pro	Commercialisation de produits et services (fiche nationale)	RCNP40460
Licence pro	Commerce et distribution (fiche nationale)	RNCP40306
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des entités agricoles (fiche nationale)	RCNP40099

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	RNCP40108
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP40305
Licence pro	Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)	RNCP40303
Licence pro	Métiers de la GRH : assistant (fiche nationale)	RNCP40110
Licence pro	Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale)	RNCP40102
Licence pro	Métiers de l'informatique : applications web (fiche nationale)	RNCP40106
Licence pro	Métiers de l'informatique : conception, développement et tests de logiciels (fiche nationale)	RNCP40319
Licence pro	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications (fiche nationale)	RNCP40123
Licence pro	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	RNCP40288
Licence pro	Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle (fiche nationale)	RNCP40101
Licence pro	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	RNCP40064
Licence pro	Logistique et transports internationaux (fiche nationale)	RNCP40063
Licence pro	Management des processus logistiques (fiche nationale)	RNCP40062
Licence pro	Agronomie (fiche nationale)	RNCP40322
Licence pro	E-commerce et marketing numérique (fiche nationale)	RNCP40509
Licence pro	Gestion des achats et des approvisionnements (fiche nationale)	RNCP40446
Licence pro	Gestion et maintenance des installations énergétiques (fiche nationale)	RNCP40030
Licence pro	Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (fiche nationale)	RNCP40336
Licence pro	Management et gestion des organisations (fiche nationale)	RNCP40290
Licence pro	Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement (fiche nationale)	RNCP40343
Licence pro	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (fiche nationale)	RNCP40488
Licence pro	Maintenance et technologie : contrôle industriel (fiche nationale)	RNCP40501
Licence pro	Maintenance et technologie : électronique, instrumentation (fiche nationale)	RNCP40708
Licence pro	Maintenance et technologie : organisation de la maintenance (fiche nationale)	RNCP40722
Licence pro	Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques (fiche nationale)	RNCP40487
Licence pro	Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement (fiche nationale)	RNCP40331
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale)	RNCP40107
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : responsable de portefeuille clients en cabinet d'expertise (fiche nationale)	RNCP40289
Licence pro	Métiers de la médiation scientifique et technique (fiche nationale)	RNCP40294

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Licence pro	Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle (fiche nationale)	RNCP40300
Licence pro	Métiers du marketing opérationnel (fiche nationale)	RNCP40503
Licence pro	Productions animales (fiche nationale)	RNCP40718
Licence pro	Productions végétales (fiche nationale)	RNCP40342
Licence pro	Sécurité des biens et des personnes (fiche nationale)	RNCP40475
Licence pro	Technico-commercial (fiche nationale)	RNCP40502
BTS	Comptabilité et gestion	RNCP39159
TP	Concepteur développeur d'applications	RNCP37873
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP38368
BTS	Management commercial opérationnel	RNCP38362
Master	Génie des procédés et des bio-procédés (fiche nationale)	RNCP38179
Bac pro	Maintenance des systèmes de production connectés	RNCP35698
TP	TP technicien supérieur des transports de personnes	RNCP39792
TP	Gestionnaire de paie	RNCP37948
Ingénieur	Ingénieur – diplômé de l'institut polytechnique LaSalle Beauvais, spécialité alimentation et santé	RNCP39337
Ingénieur	Ingénieur – diplômé de l'institut polytechnique LaSalle Beauvais, spécialité agriculture	RNCP39339
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'institut national polytechnique Clermont Auvergne, spécialité génie biologique (université Clermont Auvergne)	RNCP37254
BTS	Électrotechnique	RNCP35346
BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	RNCP35801
BTS	Management commercial opérationnel	RNCP38362
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Montpellier spécialité génie biologique et agroalimentaire	RNCP35995
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'université Côte d'Azur, spécialité génie biologique	RNCP39450
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Sorbonne université, spécialité agroalimentaire	RNCP39332
Licence	Grade licence – diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
CAP	Conducteur routier marchandises	RNCP37894
DEUST	Assistant juridique	RNCP40714
CAP	Glacier fabricant	RNCP37534
BTS	Communication	RNCP37198
Bac pro	Production en industries pharmaceutiques, alimentaires et cosmétiques (PIPAC)	RNCP37699
Bac pro	Métiers du commerce et de la vente	RNCP38399
CS	Maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques	RNCP36332
Bac pro	Métiers de l'accueil	RNCP38397

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParistech)	RNCP39804
TP	Conseiller en droit rural et économie agricole	RNCP38609
BTS	Gestion de la PME	RNCP38363
BTS	Support à l'action manageriale	RNCP38364
BTS	Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique – option A : « informatique et réseaux », option B : « électronique et réseaux »	RNCP37391
CQPI	Opérateur en maintenance industrielle	RNCP36376
TP	Brasseur	RNCP37438
CAP	Boulangier	RNCP37537
CAP	Pâtissier	RNCP38765



## Annexe 2 Liste certifications en cours d'éligibilité Pro-A

Type de certification	Intitulé	Code
CQP	Attaché commercial du secteur alimentaire	RNCP28780
CQP	Promoteur de ventes – merchandiseur	RNCP17844
TFP	Fromager	RNCP
CQP	Opérateur en traitement des cuirs et peaux d'animaux de boucherie	RNCP28802
CQP	Formateur interne	RNCP
CQP	Ouvrier qualifié du travail des viandes en industries charcutières	RNCP
CQP	Technicien conseil en gestion de la reproduction animale	RNCP32078
CQP	Technicien-conseil aux agriculteurs	RNCP
CQP	Responsable de magasin libre-service agricole	RNCP28778
CQP	Assistant de gestion client	RNCP28795
CQP	Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie	RNCP28796
CQP	Responsable de magasin en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie	RNCP26596
CQP	Technicien de process brassicole – production de boissons	RNCP32113
CQP	Conducteur mécanicien maintenance de 2 <sup>e</sup> niveau	RNCP29850
TFP	Conseiller d'entreprise agricole	RNCP
BTS	Communication visuelle option : graphisme, édition, publicité	RNCP1169
CS	Responsable technico-commercial : fruits et légumes	RNCP2287
DEUST	Bio-industries et biotechnologies	RNCP23896
TFP	Opérateur de transformation industrielle des viandes	RNCP24799
DEUST	Technicien en environnement et déchets	RNCP2915
DEUST	Santé, environnement, techniques industrielles et commerciales (SETIC)	RNCP2918
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	RNCP29776
TFP	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés	RNCP30271
DEUST	Bureautique et communication multimédia	RNCP3973
CAP	Employé technique de laboratoire	RNCP570
BTSA	Technico commercial pour l'agro-alimentaire et l'agro-fourriture	RNCP2552
CQP	CQP opérateur qualité (CQPI)	RNCP18214
CQP	CQP technicien(ne) de la qualité (CQPI)	RNCP18211
Licence pro	Licence professionnelle – industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales	RNCP5979
BPA	Transformations alimentaires	RNCP7580