

ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A) DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ET DES COMMERCE EN GROS DES VINS, CIDRES, SPIRITUEUX, SIROPS, JUS DE FRUITS ET BOISSONS DIVERSES

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur la formation professionnelle et l'apprentissage. Dans ce cadre, les périodes de professionnalisation sont supprimées et remplacées depuis le 1^{er} janvier 2019 par le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance intitulé « Pro-A », prévu aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions conventionnelles prévues à l'article VI-2.3. de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle du 12 novembre 2015 et portant sur la période de professionnalisation deviennent donc caduques.

Le dispositif « Pro-A » s'inscrit dans un contexte de fortes mutations du marché du travail qui a notamment conduit les partenaires sociaux de la branche à mener une étude relative à la transformation et à l'attractivité des métiers de la branche par l'intermédiaire de l'Observatoire des métiers.

L'objectif de ce dispositif est de permettre aux salariés 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, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Ce dispositif « Pro-A » pourra être mobilisé dans le cadre de projets co-construits par les employeurs et les salariés.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses rappellent l'importance de la mobilisation des entreprises et de leurs salariés en vue de la formation tout au long de la vie professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels, du développement des compétences et de la promotion sociale des salariés impactés par le risque d'obsolescence de leurs compétences face aux évolutions technologiques.

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de la branche un accès à l'ensemble des dispositifs de formation, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord spécifique

permettant la mise en œuvre du dispositif « Pro-A », sans attendre la conclusion d'un nouvel accord de branche plus complet portant sur la formation professionnelle.

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme au dispositif « Pro-A ».

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord de branche a pour objet de fixer le cadre et les conditions de mise en place du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») dans la branche des industries et des commerces de gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses (IDCC 493).

Le dispositif « Pro-A » vise à faciliter, par l'obtention d'une qualification reconnue, un changement de métier ou de profession, une promotion sociale ou professionnelle ou encore le maintien dans l'emploi.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Article 3 - Salariés concernés

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, à savoir :

- les salariés en contrat à durée indéterminée, y compris ceux ayant conclu une convention de forfait en jours,
- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport,
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Le dispositif « Pro-A » concerne également les salariés placés en position d'activité partielle.

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du code du travail, le dispositif « Pro-A » concerne les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à favoriser et à engager l'accès à la formation en alternance pour tous les salariés, dont les salariés en situation de handicap.

Le dispositif « Pro-A » permet de construire un parcours et/ou une reconversion professionnelle tout en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé et adapté notamment grâce au tutorat.

Tout salarié du secteur qui serait intéressé par une reconversion ou promotion par alternance a la possibilité de se renseigner auprès de l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'OPCO OCAPAT, ou directement auprès de son employeur qui sera chargé le cas échéant de transmettre une demande de prise en charge à OCAPAT au titre du dispositif « Pro-A ».

Article 4 - Objet de la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

La reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A ») a pour objet l'acquisition d'une qualification, sanctionnée par une certification par l'intermédiaire d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de permettre au salarié remplissant les conditions visées à l'article 3 du présent accord de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

L'évolution ou la reconnaissance peut se dérouler en interne ou au sein d'une autre entreprise.

A l'issue de la mise en œuvre du dispositif « Pro-A » et lorsque le salarié a obtenu la qualification concernée, l'employeur doit prendre en considération les nouvelles compétences acquises par le salarié au cours de sa formation.

Si le dispositif « Pro-A » permet au salarié de bénéficier d'une promotion par alternance, sa qualification et sa rémunération tiendront compte le cas échéant des nouvelles compétences que ce dernier est amené à exercer au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » sont définies à l'article 8 du présent accord.

Par ailleurs, afin d'assurer le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, les travaux et réflexions paritaires ayant conduit à l'identification des certifications éligibles sont expliqués en partie à l'annexe II du présent accord.

La formation en alternance dans le cadre du dispositif « Pro-A » associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 5 - Durée du dispositif « Pro-A »

Article 5.1. - Durée de l'action de professionnalisation

Conformément aux dispositions en vigueur des articles D. 6324-1, L. 6325-11 et L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du dispositif « Pro-A » est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour des publics spécifiques, 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.

La durée peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

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

Article 5.2. - Durée de l'action de formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du dispositif « Pro-A » sont d'une durée minimale comprise entre 15% sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée totale du contrat, pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

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

Article 6 - Modalités de mise en œuvre du dispositif « Pro-A »

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu dès lors au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Par exception, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-7 du code du travail, ces actions de formation peuvent se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail si le salarié en fait la demande à son employeur.

Il est rappelé que lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés dans des organismes de formation agréés ou par l'entreprise lorsque celle-ci 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.

Par application de l'article L. 6324-9 du code du travail, pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCOOAPIAT et auprès de l'autorité administrative sur le portail de l'alternance.

Article 7 - Désignation d'un tuteur

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cette désignation se fait selon les mêmes modalités que pour le contrat de professionnalisation.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences, et de faciliter l'aménagement du temps et des conditions de travail en fin de carrière, les partenaires sociaux de la branche souhaitent que la mission de tuteur soit confiée en priorité aux salariés seniors volontaires dès lors que ces derniers justifient des prérequis exigés par la fonction tutorale.

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou du dispositif « Pro-A ».

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience ; toutefois, l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Pendant toute la durée de mise en œuvre du dispositif « Pro-A », le tuteur a pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du dispositif « Pro-A » ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 8 - Certifications professionnelles visées

La liste des certifications professionnelles pouvant être validées dans le cadre du dispositif « Pro-A » est définie à l'annexe I du présent accord ; ces certifications répondent à des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Le dispositif « Pro-A » peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (certification CléA).

Conformément aux articles D. 6113-29, D. 6113-30 et D. 6113-32 du code du travail, les modules complémentaires suivants peuvent s'ajouter au socle de connaissances et de compétences professionnelles :

- un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail (CléA numérique) ;

- des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

Article 9 - Financement du dispositif « Pro-A »

L'OPCO OCAPIAT désigné par la branche assure le financement du dispositif « Pro-A » sur les fonds destinés au financement de l'alternance.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord délèguent la détermination des règles et des modalités de prise en charge des actions de formation des salariés dans le cadre du dispositif « Pro-A » au Conseil d'Administration paritaire d'OCAPIAT.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être financés sont les suivants, en fonction des fonds disponibles :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre du salarié bénéficiaire, sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure ;
- les dépenses engagées par l'employeur (coûts pédagogiques) au titre de la formation d'un tuteur.

Afin de s'assurer en amont du niveau de financement et de prise en charge des frais engagés, l'employeur est invité à prendre contact directement auprès de l'OPCO OCAPIAT.

Article 10 - Egalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord rappellent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de promouvoir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, les entreprises sont invitées à favoriser l'accès des femmes et des hommes au dispositif « Pro-A » en particulier lorsque sont visés des métiers où ces derniers sont sous-représentés.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment le principe selon lequel tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 11 - Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent que le suivi du présent accord se fera dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) de branche.

La liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » en annexe est susceptible d'évoluer sur propositions des membres de la CPNE de branche qui pourront notamment se baser sur les travaux menés par l'Observatoire des métiers ainsi que sur les données qui seront transmises par OCAPIAT, OPCO désigné par la branche.

Article 12 - Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Celui-ci entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les formes et délais prévus notamment par les articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme au dispositif « Pro-A ».

Article 13 - Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 17 septembre 2021

Pour le Conseil National des Industries et
Commerces en Gros des Vins, Cidres,
Spiritueux, Sirops, Jus de Fruits
et Boissons Diverses

Pour la FGA-CFDT

Pour la FGTA-FO

Pour le SNCEA CFE-CGC

ANNEXE I - Liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A »

La liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » au sein de la branche est définie ci-dessous, en tenant compte des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences :

CQP de branche, titres et diplômes professionnels	CodeRNCP	Niveau de qualification
FILIERE PRODUCTION		
Fonctions vigne, achats, laboratoire, cuverie/chai, conditionnement, administration de production, maintenance, logistique, qualité, innovation, recherche et développement		
CQP agent spécialisé en travail de cave, de cuve ou de chai (AST3C)	32080	3
CAP tonnellerie	679	3
BP responsable d'entreprise agricole	29257	4
Bac professionnel conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole	29259	4
BTSA viticulture œnologie	15616	5
BTSA sciences et technologies des aliments	15614	5
BTSA agronomie : productions végétales	15611	5
DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques	2921	5
DUT génie biologique option agronomie	2922	5
DUT génie biologique option génie de l'environnement	2925	5
Licence professionnelle gestion des organisations agricoles et agroalimentaires	29762	6
Licence professionnelle industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation	30074	6
Licence professionnelle productions végétales	30160	6
Manager de domaines viticoles (MS)	19182	7
CQP ouvrier qualifié en conduite et maintenance des machines d'embouteillage ou de conditionnement (OQCMMEC)	En cours d'enregistrement	
BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production	35338	5
BTS électrotechnique	35346	5

BTS contrôle industriel et régulation automatique	35384	5
BTS conception et réalisation de systèmes automatiques	35385	5
CQP de branche, titres et diplômes professionnels	CodeRNCP	Niveau de qualification
DUT génie chimique, génie des procédés option bioprocédés	2467	5
DUT génie chimique, génie des procédés option procédés	2476	5
DUT génie industriel et maintenance (GIM)	2926	5
DUT génie électrique et informatique industrielle	4379	5
TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	2469	5
BTS assistance technique d'ingénieur	1029	5
Gestionnaire en organisation et performance industrielle	13346	5
Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	30088	6
Licence professionnelle maintenance et technologie : contrôle industriel	30089	6
Licence professionnelle maintenance et technologie : électronique, instrumentation	30090	6
Licence professionnelle systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	29972	6
Licence électronique, énergie électrique, automatique	24533	6
Licence professionnelle maintenance et technologie : organisation de la maintenance	30091	6
Licence professionnelle gestion et maintenance des installations énergétiques	30073	6
Licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluritechniques	30092	6
Licence professionnelle métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	30128	6
CQP opérateur logistique (OL)	29464	3
BTS gestion des transports et logistique associée	35400	5
DUT gestion logistique et transport	2462	5
DUT qualité, logistique industrielle et organisation	20643	5
DUT packaging, emballage et conditionnement (PEC)	20660	5
Licence professionnelle logistique et pilotage des flux	29988	6
Licence professionnelle logistique et transports internationaux	29990	6

Licence professionnelle management des processus logistiques	29992	6
Manager de la chaine logistique, <i>Supplychain</i> manager	18023	7
CQP de branche, titres et diplômes professionnels	CodeRNCP	Niveau de qualification
Agent de prévention et de sécurité	34054	3
BTS métiers des services à l'environnement	20692	5
DUT hygiène sécurité environnement	2729	5
Titre ingénieur diplômé de l'École supérieure d'agriculture d'Angers (ESA)	1981	7
Titre ingénieur des techniques agricoles diplômé de l'Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon, spécialité agriculture (ENESAD)	2031	7
Titre ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure agronomique de Rennes (ENSAR) de l'Institut national d'enseignement supérieur et de recherche agronomique et agroalimentaire de Rennes (Agrocampus Rennes)	2376	7
Titre ingénieur diplômé de l'Institut national supérieur de formation agro-alimentaire (INSFA) de l'Institut national d'enseignement supérieur et de recherche agronomique et agroalimentaire de Rennes (Agrocampus Rennes)	2377	7
Titre ingénieur diplômé de l'Institut Polytechnique LaSalle Beauvais, spécialité alimentation et santé	4180	7
Titre ingénieur diplômé de l'Institut Polytechnique LaSalle Beauvais, spécialité agriculture	4181	7
Titre ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire de Montpellier de l'Université Montpellier II (Polytech' Montpellier), spécialité sciences et technologies des industries alimentaires	4796	7
Titre ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'Université Paris VI (Polytech' Paris), spécialité agro-alimentaire	4814	7
Titre ingénieur diplômé de l'Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement, spécialité agroalimentaire	11362	7

Titre ingénieur diplômé de l'Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement, spécialité agronomie	11432	7
CQP de branche, titres et diplômes professionnels	CodeRNCP	Niveau de qualification
Titre ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'université Paris-VI, spécialité agroalimentaire	13128	7
Titre ingénieur diplômé de l'Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (AGROCAMPUS OUEST) spécialité agronomie	17029	7
Titre ingénieur diplômé de l'École Nationale Supérieure des Sciences Agronomiques de Bordeaux - Aquitaine	15031	7
Titre ingénieur diplômé de l'Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (AGROCAMPUS OUEST) spécialité agroalimentaire	17037	7
Titre 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	17090	7
Titre ingénieur diplômé de l'École d'Ingénieurs de l'Université de Caen spécialité agroalimentaire	17506	7
Titre ingénieur diplômé de l'École Polytechnique Universitaire de Marseille, de l'Université d'Aix-Marseille, spécialité génie biologique	19881	7
Titre ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure agronomique de Toulouse de l'Institut national polytechnique de Toulouse	21523	7
Titre ingénieur de l'École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires de l'université de Lorraine, spécialité production agro-alimentaire	22478	7
Titre ingénieur diplômé de l'École polytechnique universitaire de Lille de l'Université Lille 1, spécialité agroalimentaire	22743	7
Titre ingénieurspécialisé en innovations dans les systèmes agricoles et agroalimentaires du monde, diplômé de l'Institut national d'études supérieures agronomiques de Montpellier	22875	7
Titre ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure de	26073	7

chimie, de biologie et de physique de l'Institut polytechnique de Bordeaux, spécialité agroalimentaire et génie industriel, en partenariat avec l'IFRIA Aquitaine		
CQP de branche, titres et diplômes professionnels	CodeRNCP	Niveau de qualification
Titre ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et sécurité sanitaire	35788	7
Titre ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité agroalimentaire	35789	7
FILIERE COMMERCIALE		
Fonctions marketing, vente, œnotourisme		
Attaché(e) commercial(e) vins et spiritueux	1531	5
DUT techniques de commercialisation	2927	5
CS option commercialisation des vins	2272	4
BTS technico-commercial	4617	5
BTSA technico-commercial	15615	5
CS option responsable technico-commercial en vins et produits dérivés, orientation commerce	2291	5
CS option responsable technico-commercial en vins et produits dérivés, orientation produit	2292	5
Chef de projets marketing et commerce des vins et spiritueux	En cours d'enregistrement	
	31008	5
Manager d'entreprises de vins et spiritueux	34519	6
Licence professionnelle commerce et distribution	29740	6
Licence professionnelle commercialisation des produits alimentaires	30055	6
Licence professionnelle <i>e-commerce</i> et marketing numérique	30060	6
Licence professionnelle métiers du marketing opérationnel	30152	6
Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés	30271	6
Responsable export des vins et spiritueux	31992	7

ANNEXE II-Réflexion paritaire ayant conduit à l'établissement de la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A »

Les certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » prévues à l'annexe I ont été ciblées par les partenaires sociaux afin de répondre aux besoins de développement des compétences et de reconversion des salariés au sein de la branche face à la transformation des métiers.

Pour établir cette liste, les partenaires sociaux se sont basés notamment sur les travaux menés par l'Observatoire des métiers et en particulier sur les résultats d'une étude en deux volets finalisée en 2019, portant d'une part sur la transformation et d'autre part sur l'attractivité des métiers au sein de la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'il est indispensable d'anticiper l'évolution des métiers ainsi que les besoins de formation (impacts du numérique, de la robotisation, etc.) afin d'accompagner et de valoriser les entreprises et les salariés du secteur.

Dans ce contexte, au regard des transformations observées ainsi que des réponses apportées par les acteurs de la branche qui ont été consultés (entreprises, salariés, membres de l'Observatoire des métiers et de la CPNE, OPCO, organisations syndicales de salariés, CNVS et organisations adhérentes), plusieurs constats ont été établis :

1 - Une transformation des métiers continue : des évolutions de plus en plus fréquentes et rapides

TRANSFORMATIONS OBSERVÉES	RÉPONSES APPORTÉES PAR LES ACTEURS
<ul style="list-style-type: none">- Un processus de qualité de plus en plus exigeant (sécurité, process, produit)- Des automates nécessitant des compétences techniques pointues (des opérations manuelles demeurent)- Un accroissement du nombre de normes, réglementation, traçabilité, contrôles- L'intégration du développement	<ul style="list-style-type: none">- Le recours à davantage de techniciens- La mise en œuvre de nouvelles règles/normes par chacun selon son poste- Une maîtrise nécessaire par les opérationnels des dimensions techniques, administratives et digitales- Une formation récurrente aux outils informatiques (y compris bureautiques) et la recherche de formations adaptées

<p>durable, de la vigne à la distribution</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des transformations numériques sur tous les postes, de la vigne à la commercialisation - Un environnement numérique souvent plus facile à appréhender pour les jeunes générations - Des évolutions et changements plus fréquents et rapides - Des fonctions de cadres largement impactées 	<p>au plus près du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une maîtrise nécessaire par les cadres des nouveaux enjeux, outils, process - Un management agile entre pilotage du changement et accompagnement des salariés - Une sensibilisation des dirigeants au digital, à l'environnement, aux nouveaux enjeux
---	---

2 - Une nécessité de se professionnaliser de plus en plus marquée

TRANSFORMATIONS OBSERVÉES	RÉPONSES APPORTÉES PAR LES ACTEURS
<ul style="list-style-type: none"> - Un besoin de polyvalence : pouvoir travailler sur plusieurs automates et sur plusieurs postes - Davantage d'autonomie dans tous les métiers - Un accroissement de la technicité sur tous les postes - La nécessité de « polycompétence » conjuguant polyvalence, autonomie et technicité - Une spécificité des postes selon le type de produits et pour chaque entreprise - De nouvelles bases à intégrer pour les salariés : expérience-client, développement durable, traçabilité, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une formation en interne des personnels sur différents postes - Une organisation agile des ressources afin d'ajuster les équipes (qui est compétent dans quel domaine ?) - Le développement de l'autonomie via une formation solide sur les processus de fabrication et la maîtrise technique - Des formations en alternance pour acquérir la spécificité des postes et des métiers - De nouvelles compétences à intégrer aux cycles de formation initiale : sécurité alimentaire, sécurité des personnes, qualité-service client, performance, process, environnement, normes alimentaires, connaissance du produit, etc.

3 - Des enjeux majeurs liés aux ressources humaines : pénurie sur certains emplois, animation en proximité des équipes

TRANSFORMATIONS OBSERVÉES	RÉPONSES APPORTÉES PAR LES ACTEURS
---------------------------	------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Une pénurie de personnels compétents pour des métiers peu qualifiés et/ou qualifiés, variable d'un bassin à l'autre et d'une entreprise à l'autre - L'embauche de personnes disposant d'une formation ou d'une expérience professionnelle limitée - Un besoin de former constamment des nouveaux arrivants sur le terrain - La nécessité pour les chefs d'équipe de s'adapter à ces nouveaux profils - Une exigence de plus d'animation en proximité des équipes - Le besoin de définir et d'attirer les profils ciblés puis de fidéliser les nouveaux arrivants 	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en œuvre d'actions individuelles et collectives afin de faire face aux pénuries bassin par bassin, entreprise par entreprise - Le développement d'une compétence spécifique en recrutement : préparer finement son besoin en amont, être offensif pour recruter, savoir identifier le savoir-être et l'adaptabilité en particulier en l'absence de savoir-faire - La mobilisation des outils RH : GPEC, parcours d'intégration, qualité de vie au travail, reconnaissance - Un développement des compétences d'animation d'équipe des managers de proximité : faire adhérer et progresser les équipes, favoriser leur montée en compétences, autonomie, évolution, accompagner les changements, intégrer les nouveaux arrivants
--	--

4 - De nouveaux modes d'apprentissage à expérimenter

TRANSFORMATIONS OBSERVÉES	RÉPONSES APPORTÉES PAR LES ACTEURS
<ul style="list-style-type: none"> - Au sein des ateliers, l'essentiel de l'apprentissage se fait <i>via</i> l'installation de nouvelles machines - Une nécessaire transmission des savoir-faire entre collègues, aux nouveaux arrivants, à l'équipe - De nombreux apprentissages se réalisent en situation de travail - Des parcours professionnels souvent impactés par une mobilité - Les situations d'entreprises, leur taille, leur localisation et la présence d'école ou non rendent les besoins et solutions différents - Au sein des petites entreprises en 	<ul style="list-style-type: none"> - Le développement et la professionnalisation du « tuteur/formateur » interne : pouvoir identifier les compétences du métier, savoir les transmettre et valider leur acquisition - Un renforcement des parcours de mobilité interne - Des écoles internes à une ou plusieurs entreprises - Des mécanismes novateurs afin d'aider à la formation et à la gestion des ressources humaines - Des synergies nouvelles avec les organismes de formation - La mise en œuvre de stratégies, modes et moyens d'apprentissage différenciés pour l'acquisition des compétences

particulier, le manque de ressources temps ou financières peut compliquer l'accès à la formation	selon les problématiques rencontrées
--	--------------------------------------

En complément, un panorama des « nouvelles compétences » a été réalisé et doit être mis en parallèle avec les certifications professionnelles mentionnées à l'annexe I du présent accord :

FONCTION	NOUVELLES COMPETENCES REQUISES	METIERS IDENTIFIES
FILIERE PRODUCTION		
Vigne	<ul style="list-style-type: none"> - Culture en biodynamie, en bio, en viticulture durable - Traçabilité - Maîtrise des exigences spécifiques des terroirs (taille de la vigne par exemple) 	Ouvrier vigneron
	<ul style="list-style-type: none"> - Conduite d'engins agricoles connectés - Maintenance de niveau 1 	Tractoriste
	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à développer une vision entrepreneuriale, une vision à long terme de l'exploitation 	Régisseur domaine viticole
Achats	<ul style="list-style-type: none"> - Professionnalisation avec un renforcement du suivi en amont des fournisseurs (conduite de la vigne, conseil, contrôle en cours de culture, vendanges, etc.) 	Acheteur liquide
Laboratoire	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise des nouveaux automates d'analyse (formation assurée par le fabricant) 	Technicien de laboratoire
Cave, Cuvier, Chai, Cercle	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin d'un diplôme spécifique pour le métier 	Préparateur (jus de fruits)

	<ul style="list-style-type: none"> - Automatisation - Maintenance de niveaux 1 et 2 - Digitalisation (avec douchette/PDA) - Filtration tangentielle (le cas échéant) - Application du cadre réglementaire 	Agent de cave, de cuve ou de chai
	<ul style="list-style-type: none"> - Saisie informatique et traçabilité - Participation à la communication de l'entreprise (métier assez différent en fonction du site concerné) 	Maître de chai
Conditionnement	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenance de niveau 3 pour les régleurs - Module pneumatique / automate / électromécanique /hydraulique - Digitalisation des lignes : paramétrage, saisie, indication etsurveillance à l'écran <p><i>A noter : un maintien des besoins d'opérations manuelles liées aux commandes courtes (personnalisées, haut de gamme,etc.) et sur les lignes les plus automatisées, une diminution du nombre d'opérateurs et une augmentation du nombre de conducteurs</i></p>	Opérateur de ligne, conducteur de ligne
	<ul style="list-style-type: none"> - De la technique à l'animation d'équipe, des profils qui peuvent être différents 	Chef d'équipe, manager de proximité
Administration de production	<ul style="list-style-type: none"> - Digitalisation des procédures 	Déclarant en douane, ADV
Maintenance	<ul style="list-style-type: none"> - Forte évolution : besoin d'électro-mécaniciens, ou demécaniciens experts - Maintenance de robots et autres matériels informatisés - Tâches liées davantage aux améliorations, réparations et interventions en cas de pannes plutôt qu'à la maintenance de niveaux1 et 2 - Problématique de la maintenance des machines anciennes(mécanicien) - Adaptation aux nouvelles machines (formation par le fabricant) - Programmation d'automatismes 	Technicien de maintenance

Logistique	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de PDA / code barre / saisie informatique - Tâches à réaliser souvent transmises par le PDA et lot fiabilisé par le code - Avec l'automatisation / la robotisation, évolution du métier vers plus de technicité et une nécessaire « gestion de flux » 	Opérateur logistique
Qualité	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidation des enjeux et normes QHSE - Traçabilité 	Technicien qualité
FONCTION	NOUVELLES COMPETENCES REQUISES	METIERS IDENTIFIES
FILIERE COMMERCIALE		
Marketing, vente	<ul style="list-style-type: none"> - Animation du réseau de distribution à l'international - Vente en ligne, stratégies commerciales web - Animation de la <i>e-réputation</i> - Valorisation des données consommateurs, <i>big data</i> 	Commercial, e-commerce, brand-marketing-ambassador
œnotourisme	<ul style="list-style-type: none"> - En phase de développement en raison d'une prestation de plus en plus répandue - Maîtrise de plusieurs langues 	