



INFOS PRATIQUES FORMATION APPRENTISSAGE

PRESENTATION DU CFPPA/UFA

La directrice CFPPA/UFA	Mme Florence DUPUIS
La responsable pédagogique	Mme Cécile NAVELET
Le responsable vie de l'établissement	Mr Benjamin PAIN
La référente handicap	Mme Caroline LOCHON
La référente socio-professionnelle	Mme Céline LEGRAIN
L'équipe éducative	Mme Isabelle BOBIET Mr Romuald COURTOIS Mr Olivier DOREILLE Mme Delphine FAUGEROUX Mme Alexia GUILBAULT Mr Jérôme GUILLON Mme Adeline PICHARD Mme Marie MORIN Mr Francis PENOT Mme Elisabeth LEDIEU Mr Alexandre THOMAS Mme Angélique VRIET
Le secrétariat	Mme Céline BERTHOMET Mme Gyslaine DUCHIRON Mme Leslie LE LEVIER

LES FORMATIONS

Certificat Aptitude Professionnelle Agricole « Métiers de l'Agriculture » - niveau 3
Brevet Professionnel Agricole Travaux de la Production Animale « Polyculture Elevage » - niveau 3, plus de 18 ans
Brevet Professionnel Agricole Travaux de Conduite et Entretien des Engins Agricoles - niveau 3, plus de 18 ans
Brevet Professionnel Responsable de l'Entreprise Agricole - niveau 4
Brevet Professionnel Conducteur de Machines Agricoles - niveau 4
Certificat de Spécialisation « Elevage Ovin Viande » - niveau 4
Brevet de Technicien Supérieur Agricole « Analyse, Conduite et Stratégie des Entreprises Agricoles » - niveau 5

HORAIRES DE COURS

Lundi	9h30 - 12h00	13h00 - 17h00
Mardi	8h30 - 12h00	13h00 - 17h00
Mercredi	8h30 - 12h30	13h30 - 17h00
Jeudi	8h30 - 12h30	13h30 - 17h00
Vendredi	8h30 - 12h30	13h30 - 15h30

TARIFS HEBERGEMENT ET RESTAURATION

Pour les apprentis **sans** contrat chez un maître d'apprentissage :

Facturation à la semaine	Déjeuner ou dîner	Nuitée (internat Lycée) et petit déjeuner	Nuitée (internat adulte) et petit déjeuner
Tarif des prestations	5,55 €	3,15 €	3,15 €

Pour les apprentis **avec** contrat chez un maître d'apprentissage :

Facturation à la semaine	Déjeuner ou dîner	Nuitée (internat Lycée) et petit déjeuner	Nuitée (internat adulte) et petit déjeuner
Tarif des prestations	5,30 €	9,20 €	9,20 €
Prise en charge par l'OPCO	3,00 €	6,00 €	6,00 €
Reste à charge apprenti	2,30 €	3,20 €	3,20 €

Régimes

Externe : pas de repas au lycée

Demi-pensionnaire : 5 repas par semaine de cours

Interne : 4 nuitées à l'internat du lycée et 9 repas au lycée

Interne CFPPA : hébergement dans les hébergements adultes (apprenti majeur)

MOYENS DE TRANSPORT

Bus le **Vendredi soir**

(sous réserve de modifications des horaires SNCF notamment dû aux travaux sur la ligne TER Poitiers/Limoges) :

- à 15h45 direction la gare SNCF de Poitiers (accès avec un billet de train).
- à 15h55 direction la gare SNCF de Montmorillon pour le train de Limoges.

Bus le **Lundi matin** : à 9h25 à la gare SNCF de Montmorillon pour le LPA de Montmorillon.

Le contrat d'apprentissage

Les Aspects réglementaires

V. 15/01/2025

Publics concernés

Les jeunes de 16 ans minimum* au début du contrat à 29 ans révolus*

*Exceptions :

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans et 1 jour ayant achevé la classe de 3e peuvent être inscrits en apprentissage, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis

L'âge limite est fixé à 35 ans** révolus pour les jeunes en contrat d'apprentissage rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (fermeture d'entreprise, inaptitude médicale...)

Toute personne jusqu'à 35 ans**, qui après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir un diplôme supérieur
Dans ces deux cas d'âge, limité à 35 ans, le nouveau contrat d'apprentissage doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Sans condition d'âge :

Toute personne reconnue en situation de handicap

Toute personne dont le projet de création ou de reprise d'entreprise nécessite l'obtention d'un diplôme ou d'un titre

Toute personne inscrite dans la liste des sportifs de haut niveau

Toute personne qui prolonge pour une durée maximum d'un an, le contrat d'apprentissage après échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel.

Formations éligibles

L'apprenti peut préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Déroulement du contrat

Nature du contrat

Le contrat d'apprentissage peut prendre la forme d'un contrat à durée limitée (CDD)

Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. **L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques professionnels.**

Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif.

Le statut de l'apprenti

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. A 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.

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA **est du temps de travail effectif et compte** dans l'horaire de travail.

L'apprenti majeur peut effectuer des heures supplémentaires. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour l'apprenti mineur concernant la répartition de ces 35 heures hebdomadaires.

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire **5 semaines de congés payés par an** qui ne sont pas positionnées sur le temps de formation en centre. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

L'apprenti bénéficie d'une carte «étudiant des métiers» qui lui est délivrée chaque année lors de la rentrée scolaire par les CFA. Cette carte est valable sur l'ensemble du territoire national et lui permet de faire valoir son statut d'apprenti et de bénéficier de tarifs réduits (loisirs, sports, ...)

Au moment de l'embauche

La **déclaration préalable à l'embauche** est obligatoire, et à réaliser par l'employeur.

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les **2 mois** qui suivent l'embauche auprès d'un professionnel de santé du travail.

Lorsque l'apprenti est mineur cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu **avant son embauche**.

Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

à durée limitée (CDD) en fonction de la qualification préparée. Cette durée varie entre 6 mois et 3 ans et jusqu'à 4 ans dans les cas suivants, pour :

- les personnes reconnues en situation de handicap ;
- les sportifs de haut niveau

Par dérogation, la durée minimale du contrat et la durée minimale de formation en CFA peuvent être réduites** si le précédent contrat du bénéficiaire a été rompu. Par ailleurs, la durée du contrat peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation. Elle est fixée par convention tripartite, après évaluation du CFA, en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de ses compétences acquises dans les cas de mobilité à l'étranger, activité militaire de la réserve opérationnelle, volontariat militaire ou engagement sapeur-pompier volontaire.

Durée de formation

Le temps de formation représente au moins 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage sous réserve le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou du titre à finalité professionnelle visé.

La formation est encadrée et suivie obligatoirement par le maître d'apprentissage pendant toute la durée de l'alternance.

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, cette fonction peut être remplie par l'employeur ou le conjoint collaborateur (y compris pour le non-salarié).

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche.

A défaut, il doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec la qualification préparée par l'apprenti (sans diplôme ou titre de niveau équivalent) ou, en justifiant d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et une expérience professionnelle d'au moins 1 an en rapport avec la qualification visée.

Son rôle est de permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et de suivre son évolution professionnelle et scolaire.

Il est donc l'interlocuteur de l'établissement de formation. Il peut bénéficier, à ce titre, d'une formation.

Pour les groupements d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice, membre de ce groupement.

Démarches à entreprendre

Le contrat d'apprentissage ou le cas échéant, la déclaration, si l'apprenti est un mineur employé par un ascendant, est déposé auprès de l'opérateur de compétences dont l'entreprise dépend, le CFPPA-UFA de Montmorillon vous accompagne dans cette démarche

Au plus tard dans un délai de 5 jours qui suit le début d'exécution du contrat, l'établissement de formation transmet à l'OPCO ce contrat, accompagné de la convention de formation et le cas échéant, de la convention tripartite de réduction ou d'allongement de durée du contrat d'apprentissage.

Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage.

L'employeur atteste de la réalité des titre ou diplôme dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents transmis l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière. Au terme de ce délai, le silence de l'OPCO vaut décision implicite de refus de prise en charge.

L'Opco dépose ensuite le contrat, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant.

Financement et prise en charge

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

Rémunération de l'apprenti

Elle 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. Le bulletin de salaire est établi par l'employeur, Le taux horaire brut du SMIC est de 11.88 € soit 1 801.80 € pour 151.67 heures par mois

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27% du Smic soit 486,49 €	50% du Smic soit 900.90 €	53% du Smic soit 954,95 €	100% du Smic Soit 1 801,80 €
2 ^e année	39% du Smic soit 702,70 €	57% du Smic soit 1 027.02€	61% du Smic soit 1 099,10 €	100% du Smic Soit 1 801,80 €
3 ^e année	55% du Smic soit 990,99 €	67% du Smic soit 1 207,21 €	78% du Smic, soit 1 405,40 €	100% du Smic Soit 1 801,80 €

* Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, de 21 ou de 26 ans, le pourcentage de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

** A partir de la tranche d'âge de 21 ans à 25 ans, l'apprenti doit bénéficier, s'il est plus élevé que le SMIC, du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Les aides financières pour l'apprenti

L'apprenti peut prétendre à :

- une aide de 500 € versée par le CFA de Venours, pour le permis de conduire de catégorie B s'il a au moins 18 ans, s'il est titulaire d'un contrat d'apprentissage et est déjà engagé dans la préparation de ce permis.

Les aides financières pour l'employeur

En 2025, le Gouvernement reconduira par décret (en attente de la publication du décret au 21/01/2025) une **aide pour les employeurs embauchant des apprentis**. Elle sera d'un montant de **5 000 €** pour l'embauche d'un apprenti au titre de **la seule première année du contrat** pour les **entreprises de moins de 250 salariés** et de **2 000 €** pour les **autres entreprises** (versement mensuel de l'aide par ASP)

Simulateur alternance calcul de rémunération et d'aides aux employeurs sur le site OCAPAT :
<https://capverslalternance.ocapiat.fr/simulateurs-alternance/>

Entreprises concernées

Le centre dépose auprès de l'OPCO dont il dépend, le contrat d'apprentissage au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

L'OPCO qui le réceptionne le dépose auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Ce ministère adresse par le service dématérialisé, les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à **l'Agence de services et de paiement (ASP)**.

Cette transmission vaut décision d'attribution dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Modalités de versement

Le bénéfice de l'aide est subordonné à la transmission chaque mois d'exécution du contrat, de la **déclaration sociale nominative (DSN) effectuée par l'employeur**.

L'aide est versée chaque mois par l'ASP (Agence de Service et de paiement) avant le paiement de la rémunération par l'employeur, et sous réserve de transmission des coordonnées bancaires de l'employeur.

A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

Rupture

- Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, **l'employeur doit signaler** sans délai, par écrit, cette rupture à l'opérateur de compétences en charge du dépôt du contrat et au directeur du CFPPA/UFA.

Le CFPPA/UFA dans lequel est inscrit l'apprenti prend alors les dispositions pour qu'il suive sa formation théorique pendant six mois et l'accompagne pour trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

- L'apprenti qui souhaite rompre son contrat d'apprentissage en cas d'obtention de la qualification préparée, informe l'employeur par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat.



CFPPA/UFA
Château-Ringuet
CS 40047
86501 MONTMORILLON CEDEX
Tél : 05 49 91 97 20
e-mail : cfppa.montmorillon@educagri.fr
<https://www.formations-agriculture.com>