



Spécial apprentissage

SOMMAIRE

Page 2

- Retour d'expérience

Page 3

- Quelles formations sont concernées ?

Page 4

- Apprentissage : comment faire un bon recrutement ?

Page 5

- Quelles démarches pour embaucher ?

Page 6

- Comment être tuteur ?

Page 7

- Accueillir et accompagner l'apprenti(e)

Page 8

- Apprentissage et groupement d'employeur

Page 8 à 10

- Quelles tâches peut réaliser un(e) jeune mineur(e) ou majeur(e) ?

Page 11

- Coût des contrats en alternance

Page 12

- Où trouver de l'information sur l'apprentissage ?

EDITO

par *Hubert Commare*
président de la *cuma de la Voie Romaine (76)*
Administrateur de la *fédération des cuma Seine Normande*



Travailler en agriculture ne s'improvise pas. L'évolution des exploitations et du matériel agricole nécessite des compétences de plus en plus pointues. Dans ce contexte, l'apprentissage se présente comme une solution intéressante pour recruter un futur collaborateur, notamment au sein de nos cuma.

Aujourd'hui, les pouvoirs publics veulent développer la filière de l'apprentissage en proposant des aides financières en ce sens. A nous de saisir cette opportunité pour former les jeunes à travailler dans le secteur agricole.

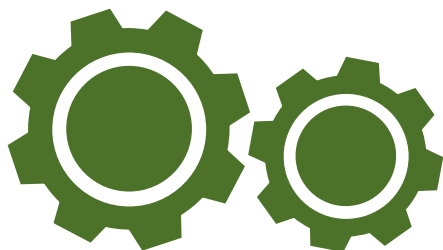
Nous avons constaté au sein même de notre cuma, la facilité des démarches de recrutement. Ce sont les futurs apprentis qui se sont présentés d'eux-mêmes, faisant preuve de leur motivation et d'intérêt pour notre structure.

Il faut évidemment être conscient du temps que cela nécessite de devenir tuteur. Les apprentis ont besoin d'être formés : le tuteur a pour rôle, entre autres, d'expliquer le fonctionnement du matériel (très diversifié), l'entretien de celui-ci et la conduite des différents engins.

Le second contrat d'apprentissage que nous venons d'embaucher a renforcé l'idée que nous nous faisons de l'accueil d'un jeune. Au début de l'année, les élèves ont peu de connaissances, mais durant le cursus, le fait d'apprendre la théorie à l'école et la pratique en entreprise permet une belle évolution au cours de l'année. De plus, si l'élève est motivé, les progrès peuvent être visibles rapidement.

C'est pourquoi, proposer des contrats d'apprentissage s'avère tout aussi bénéfique pour les jeunes que pour les cuma. En tant que professionnels, nous leur permettons ainsi de se former tout en nous assurant d'embaucher par la suite des employés qualifiés.





Dés herb'Innov

l'agriculture de demain

L'expertise du désherbage mécanique a maintenant son rendez-vous.



Le rendez-vous initialement programmé le 23 juin au Pertre en Ille et Vilaine a été reporté.

La décision de l'Etat d'interdire les rassemblements jusqu'à mi-juillet, provoque l'annulation de l'événement organisé par les cuma de l'Ouest.

Pour palier à ce contre temps, **Dés herb'innov, vous sera proposé dans un autre format, lors d'un rendez vous en ligne à l'automne**

contact : 02 99 54 63 15
www.desherbinnov.com



Retour d'expérience

Interviews de deux présidents



Emmanuel Letablier
président de la cuma
de Saint Christophe



Jean Michel Mahieu

La cuma de Saint Christophe, située dans le Cotentin, réalise un chiffre d'affaires de 245 000 € avec ses 28 adhérents. Depuis plus de 30 ans, elle a un chauffeur mécanicien permanent. 2 apprentis ont été formés dans le cadre d'un certificat de spécialisation mécanique et conduite des matériels à l'IREO de Condé sur Vire depuis 2018.

La cuma n'a pas fait de démarche particulière pour recruter car elle est connue sur le territoire. En général, cela se fait de bouche à oreille...

Emmanuel Letablier président explique : « à l'arrivée de l'apprenti, il faut prendre le temps d'expliquer le fonctionnement et l'organisation de la cuma, expliquer les règles dès le début, et ensuite c'est Arnaud Travers, le salarié en place qui gère et accompagne au quotidien l'apprenti ».

En Normandie, la difficulté d'accueillir des apprentis vient du fait que majoritairement les cuma avec salarié n'ont qu'un seul salarié dans la structure.

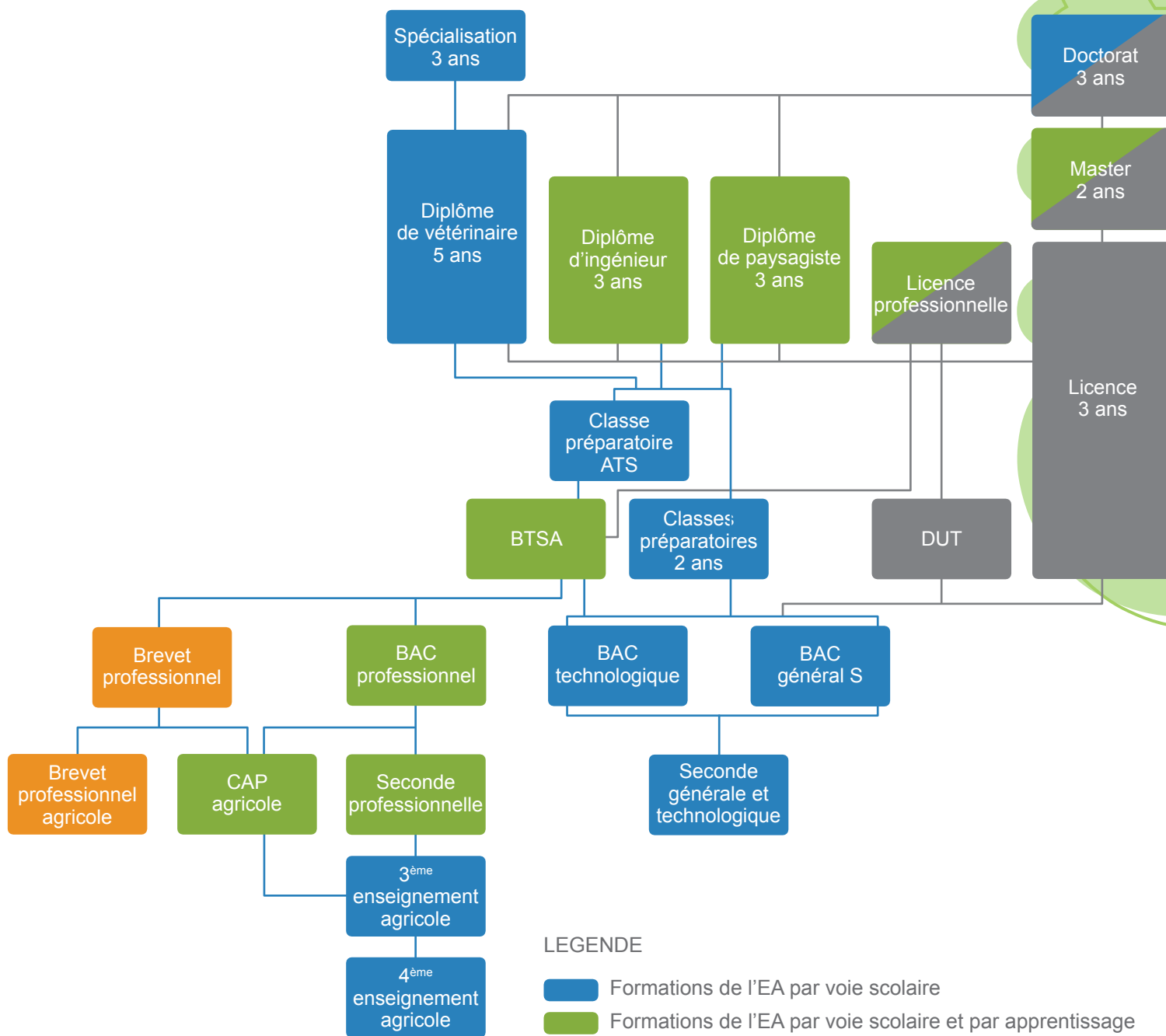
L'accueil et le suivi peuvent être plus compliqués. « Il faut que le courant passe avec le salarié en place, qu'il soit ouvert, prêt à accueillir un nouveau collègue et qu'il ait le goût de transmettre son savoir. Cela lui donne une motivation supplémentaire et une reconnaissance de son travail »

a précisé Jean-Michel Mahieu lors de l'AG de la fédération des cuma Normandie Ouest, administrateur de la cuma et délégué à la fédération.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

Quelles formations sont concernées ?

Des formations pour tous,
de la 4^{ème} au doctorat



LEGENDE

- Formations de l'EA par voie scolaire
- Formations de l'EA par voie scolaire et par apprentissage
- Formations de l'EA par apprentissage
- Formations universitaires
- Principaux parcours de formation dans l'EA
- Passerelles avec les formations de l'EN

Source

Portrait de l'enseignement agricole

MAAF - DGER, Paris 2017 - ISBN : 978-2-11-145239-8

<http://www.chlorofil.fr/statistiques/portraitea.html>

EMBAUCHER UN APPRENTI

Apprentissage : comment faire un bon recrutement ?

DEFINIR UNE FICHE DE POSTE

Il est important de définir le besoin de la cuma. Vous devez déterminer les tâches que vous pourrez lui confier, à quelle période de l'année pour que cela puisse correspondre à ses périodes en entreprises. Comme pour un recrutement classique.

IDENTIFIER LE TUTEUR DU FUTUR APPRENTI

Qui va accueillir, encadrer et accompagner l'apprenti tout au long de ses études ?

Une fois que vous aurez recruté la bonne personne, il faudra quelqu'un pour l'encadrer, l'accompagner dans son apprentissage autant dans les savoirs faire que le savoir être. Pour que l'expérience de l'apprentissage se passe bien, cette personne doit être identifiée avant de lancer le recrutement.

La personne en charge de l'apprenti doit pouvoir se libérer du temps et doit avoir les compétences pédagogiques nécessaires pour accomplir cette mission. Ne pas identifier le tuteur dès le départ est une erreur à ne pas commettre.

ANTICIPER LE RECRUTEMENT

Les formations commencent en général en septembre (BAC PRO, BTS) mais attention, certaines peuvent commencer en janvier (CS). Selon les besoins que vous aurez défini, il faudra vous tourner vers une formation plutôt qu'une autre et commencer le recrutement en fonction de ces dates.

C'est aussi pour ça que la définition des besoins est aussi importante.

REDIGER ET DIFFUSER UNE OFFRE D'EMPLOI

A partir du profil que vous aurez déterminé à la première étape, vous pourrez rédiger une offre d'emploi et la diffuser directement auprès des CFA, sur Pole Emploi et également auprès de l'ADEFA.

Prendre contact avec les CFA dès maintenant est une très bonne initiative. Cela permet de s'assurer du bon choix de la formation et d'instaurer dès le début de bonnes relations avec l'école qui sera par la suite votre partenaire dans le contrat de votre apprenti.

TRIER LES CANDIDATURES ET FAIRE LES ENTRETIENS

Lorsque vous recevrez les candidatures, vous devrez les trier. Répondre négativement à ceux qui ne correspondent pas au profil recherché et convoquer pour un entretien ceux qui semblent correspondre et avec lesquels vous allez pouvoir échanger de vive voix.

Lors de ces entretiens, vous devrez creuser, faire parler le futur apprenti : pourquoi postule-t-il chez vous et pas ailleurs ? Qu'est-ce qui lui plaît dans le poste que vous proposez ? Qu'est-ce qu'il aime dans l'agriculture, dans le fait d'être salarié de Cuma ? Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses, simplement des questions qui vous permettront d'évaluer une possible collaboration ou pas.

RENCONTRER L'ECOLE

Si ce n'est pas déjà fait, rencontrer l'école avant de signer le contrat. Cela vous permettra d'établir un mode de fonctionnement et de communication dans le but d'assurer un meilleur suivi de l'apprenti qui est, peut-être, votre futur salarié. Avoir de bons échanges avec l'école est un autre facteur déterminant de la réussite de votre recrutement.

REDIGER LES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Une fois que vous avez fini les étapes ci-dessus, votre apprenti et vous devez signer un contrat qui vous engage l'un envers l'autre. Ensuite, vous devrez faire les démarches administratives nécessaires auprès de votre OPCO (dépôt du contrat, ...)

A RETENIR

- Anticiper et définir les besoins de façon précise
- Identifier le tuteur dès le départ
- Faire parler les candidats pour mieux les cerner
- Instaurer de bonnes relations avec l'école

par elsa.amont@cuma.fr • Pays de la Loire

Quelles démarches pour embaucher ?

Depuis le 01/01/2020, le contrat d'apprentissage ou le cas échéant, la déclaration si l'apprenti est un mineur employé par un ascendant, est déposé auprès de OCAPIAT et non plus les Chambres d'agriculture.

LES DÉMARCHES (depuis le 01/01/2020)
1 • Documents à établir et à signer : Contrat d'apprentissage (<i>formulaire type CERFA FA13</i>) + convention de formation tripartite (<i>CFA+ apprenti + cuma</i>).
2 • Transmission à l'organisme compétent OCAPIAT des 2 documents avant le début du contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivants : https://www.ocapiat.fr - Ocapiat Direction gestion siège 20 place des Vins de France - CS11240 - 75603 PARIS cedex 12 - 01 73 29 30 65 - dgs@ocapiat.fr Comme les chambres d'agriculture auparavant, c'est cet opérateur qui se charge de faire l'enregistrement du contrat. OCAPIAT dispose d'un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer. Au-delà de ce délai, si OCAPIAT ne s'est pas manifesté, l'enregistrement est accordé.
3 • Déclaration préalable à l'embauche : établissement et envoi de la DPAE à la MSA par voie dématérialisée (<i>même modalité</i>) impérativement avant la date d'embauche du contrat.
4 • L'ASP (agence de Services et de paiement) notifie la décision d'attribution (<i>après enregistrement et validation du contrat par OCAPIAT</i>) et informe des modalités de versement à la cuma. Toutes les informations sont disponibles dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur le portail Sylae.
5 • Le versement de l'aide se fait par l'ASP chaque mois à partir des données transmises chaque mois via la DSN.

LE STATUT APPRENTI

Un apprenti est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes conditions de travail, de sécurité et d'hygiène que celles des autres salariés sous réserve de la réglementation spécifique aux jeunes travailleurs, notamment en matière de durée de travail.

Age requis	Jeunes de 16 ans minimum* au début du contrat à 29 ans révolus* (<i>exceptions</i>)
Contrat/durée	CDD ou CDI La durée du contrat d'apprentissage (<i>ou de la période d'apprentissage pour contrats CDI</i>) peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction de la qualification préparée. Un jeune peut à sa demande débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de 3 mois. Le CFA est alors tenu de l'accompagner pour rechercher un employeur.
Rupture/Délai	<i>L'apprenti ou l'employeur peut disposer d'une rupture unilatérale du contrat durant les 45 premiers jours consécutifs ou non de la formation effective en entreprise. Au-delà de cette période, le contrat peut être rompu mais sous conditions.</i>
Temps de Formation	Le temps de formation représente au moins 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage. La durée de la formation dispensée dans les centres de ne peut être inférieure à 400 heures par année contractuelle en moyenne.
Aides	Aide unique pour l'employeur. Cette aide est versée par l'ASP. Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (du niveau CAP au niveau bac maximum) peuvent bénéficier d'une aide versée par l'Etat. Elle se substitue aux 4 aides distinctes précédentes (<i>pour les contrats conclus à partir du 01.01.19</i>). 4 125 € maximum pour la 1 ^{ère} année 2 000 € maximum pour la 2 ^{ème} année 1 200 € maximum pour la 3 ^{ème} année. Les frais de formation sont versés directement par OCAPIAT au centre de formation.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

EMBAUCHER UN APPRENTI



Comment être tuteur ?

C'EST QUOI « ÊTRE TUTEUR »

Il s'agit d'un maître d'apprentissage qui a pour mission d'accompagner l'apprenti dans sa formation.

Il l'encadre dans ses activités quotidiennes, assure la cohérence de la formation entre les enseignements théoriques délivrés par le centre de formation des apprentis (CFA) et l'expérience pratique acquise en entreprise.

QUI PEUT ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

- l'employeur lui-même
- un salarié désigné par ce dernier
- une équipe tutorale (*partage entre plusieurs salariés*)

Pour être maître d'apprentissage, le tuteur doit remplir une des trois conditions suivantes :

- 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, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.
- Disposer d'une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable

LES MISSIONS DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est l'interlocuteur privilégié de l'apprenti au sein de l'entreprise d'accueil.

Il doit remplir plusieurs missions :

- S'assurer de l'intégration de l'apprenti : il lui fait découvrir l'entreprise, les différents services, les membres de son équipe de travail.
- Le familiariser avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail.
- Organiser le poste de l'apprenti, décrire très clairement les tâches qui lui sont confiées.
- Prendre de son temps pour l'encadrer dans son activité.
- Contribuer à la bonne acquisition des connaissances et des compétences requises pour l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti : l'aider à améliorer ses performances, à acquérir les savoir-faire essentiels, à gagner en autonomie, et à saisir les enjeux du métier dans sa globalité.

• Assurer la liaison avec le CFA, et suivre l'évolution de la formation de l'apprenti (*parcours, résultats aux examens, etc.*).

• Évaluer l'apprenti et adapter son travail dans l'entreprise en conséquence

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Il s'engage à :

• Permettre au maître d'apprentissage de dégager le temps nécessaire sur ses horaires de travail, pour qu'il puisse accompagner l'apprenti efficacement et assurer les relations avec le CFA.

• Veiller 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.

C'EST QUOI UN BON MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Il doit être expérimenté et disponible

Au-delà des obligations légales, d'autres critères sont à prendre en considération.

Ses qualités pédagogiques, tout d'abord (*savoir expliquer et transmettre*). Mais c'est avant tout la motivation qui compte. Cette mission réclame de la disponibilité, il faut donc être capable d'adapter son emploi du temps.

Il faut également savoir déléguer et être capable d'évaluer.

Accueillir et accompagner l'apprenti(e)

Embaucher un(e) jeune en formation demande une attention toute particulière et plus poussée qu'un autre salarié.



QUELQUES CONSEILS :

- Avant son arrivée, ses missions doivent être réfléchies avec les salariés permanents et responsables en place. Cette étape permettra aussi de rappeler à tout le monde qui sera garant du suivi du jeune durant tout son apprentissage. Ce tuteur n'est pas choisi au hasard. Il doit être volontaire à accompagner un jeune. La formation de tuteur est là pour l'aider dans ses missions.

- Les premiers jours sont primordiaux. Il faut prendre le temps de présenter la cuma à ce nouvel arrivant avec votre fonctionnement propre. Même s'il connaît la cuma, il ne sait sans doute pas comment vous fonctionnez. Le tuteur et le responsable salarié doivent faire le tour des démarches administratives liés au contrat, l'évolution des missions qui lui seront confiées, des règles de gestion des heures et aborder l'aspect sécurité au travail en expliquant le DUER (*Document Unique d'Evaluation des Risques*).

- Prendre le temps de réaliser un point précis lors de la période d'essai dès la fin du 1er mois de travail. Pour les apprentis, la rupture du contrat peut se faire dans les 45 jours du début du contrat.

- Faire des points d'étapes tous les 6-8 semaines au minimum avec le tuteur au niveau du travail réalisé pour la cuma et aussi le travail réalisé au centre de formation.

- Accompagner le jeune à évoluer. Selon les objectifs fixés en tripartie (*jeune, centre de formation et tuteur*), il faudra amener le jeune à découvrir les techniques du métier et lui faire acquérir l'autonomie que cela demande.

- Etre réactif lorsque le jeune aura accompli ou pas une étape fixée. Que ce soit un temps pour valoriser ou motiver le jeune à se dynamiser, le tuteur doit être en mesure de réagir vite. C'est aussi dans ce contexte qu'il faudra parfois rappeler les règles de bon fonctionnement de la cuma.

- En cas de soucis pédagogique ou de comportement à répétition, le tuteur ne doit pas hésiter à en parler avec le formateur référent. Cette communication rapide permettra d'éviter les dérives qui sont parfois irréversibles au bout de quelques semaines.

- Finaliser la fin du contrat avec l'ensemble des personnes qui l'ont accompagné. Même si la date de fin administrative est connue à l'avance, il est important d'organiser cette fin de contrat car vous venez de former peut-être un salarié qui reviendra dans 4 ou 5 ans. La bonne ambiance que vous aurez instauré tout au long du contrat doit continuer jusqu'au dernier jour...

- Voir quelques mois plus tard lorsque le jeune aura réussi un autre examen.

par frederic.duval@cuma.fr • Pays de la Loire

ET EN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ?

Apprentissage et groupement d'employeur

Les cuma peuvent mettre à disposition de leurs adhérents de la main d'œuvre sans matériel : il s'agit dès lors de l'activité groupement d'employeurs.



Cette possibilité ouverte à toutes les cuma ayant fait la démarche (*modification des statuts, règlement intérieur...*) ouvre aussi la possibilité à la cuma d'accompagner la formation d'un apprenti dans ce cadre spécifique.

A titre expérimental sur le plan national (*de 2018 à 2021*), la loi ouvre la possibilité pour l'apprenti employé par la cuma de réaliser ses périodes de formation en entreprise chez 3 des membres du groupement d'employeurs. Le suivi de l'apprentissage est alors assuré sous la tutelle d'une personne appartenant au groupement d'employeurs.

Les dispositions limitant le nombre d'apprentis à 2 par maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'utilisateur et non au niveau du groupement d'employeur, ce dernier peut donc recruter plus de 2 apprentis.

Par ailleurs les groupements d'employeurs peuvent bénéficier des aides qu'aurait perçu l'adhérent utilisateur s'il avait recruté directement, Soit les aides financières directes, les réductions et exonérations de cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur si elles ont pour objectif direct de créer des emplois ou d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail par des actions de formation professionnelle ou si elles sont liées à un seuil d'effectif ou à l'embauche d'un premier salarié au sein d'une ou plusieurs entreprises adhérentes et auraient bénéficié à ce titre à l'entreprise adhérent au groupement si elle avait embauché directement les personnes mises à sa disposition.

Le groupement d'employeurs doit informer les adhérents de la nature, du nombre et du montant des aides perçues.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne Ille Armor



Quelles tâches peut réaliser un(e) jeune mineur(e) ou majeur(e) ?

Dans le cadre de leur formation professionnelle, les jeunes sont amenés à effectuer toutes sortes de tâches. En fonction de l'âge du jeune en formation, les travaux qui peuvent lui être affecté ne sont pas les mêmes. Il convient, pour assurer la santé et la sécurité d'un jeune mineur, de respecter certaines obligations.

En effet, il est interdit d'affecter un jeune mineur à certains travaux dits « travaux interdits », en raison de leur dangerosité. Toutefois, pour les besoins de la formation, il existe des dérogations à cette interdiction sous réserve du respect de certaines conditions et formalités préalables à l'affectation du jeune à ces travaux. Les travaux interdits pouvant faire l'objet d'une dérogation sont alors dits « réglementés ».

Les jeunes concernés sont des jeunes âgés de 15 à 18 ans : les jeunes âgés de moins de 15 ans ne peuvent donc pas être affectés à des travaux « réglementés ».

Si les activités que vous souhaitez confier au jeune mineur font partie de ces travaux dits réglementés, il faudra en amont de l'accueil du premier jeune, avoir rempli les conditions préalables et avoir transmis à l'inspection du travail une déclaration de dérogation.

Au cours de la période de travail du jeune, l'inspection du travail peut demander des informations complémentaires à l'employeur.

1 • REMPLIR LES CONDITIONS PRÉALABLES RELATIVES AUX OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL :

- Avoir procédé à l'évaluation des risques
- Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues
- Avoir respecté les obligations relatives à la santé et sécurité au travail
- Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux
- Avoir obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude
- Avoir dispensé l'information et la formation sur les risques pour la santé, la sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé une formation à la sécurité adaptée

Les documents justifiant du respect de ces conditions, y compris le DUER (*document unique d'évaluation des risques*), sont tenus à la disposition de l'inspection du travail dans l'établissement ou l'entreprise.

2 • REMPLIR ET ENVOYER LA DÉCLARATION DE DÉROGATION ADRESSÉE À L'INSPECTION DU TRAVAIL :

- Cette déclaration de dérogation octroyée pour les besoins de la formation est attachée au lieu d'accueil du ou des jeunes et non pas à un individu
- La déclaration est à renouveler tous les 3 ans selon les besoins

3 • TENIR À DISPOSITION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL, LES INFORMATIONS SUIVANTES :

- les informations relatives aux jeunes (*nom, prénom, date de naissance*)
- la nature de la formation professionnelle suivie, sa durée et les lieux de formations connus
- l'avis médical individuel d'aptitude à procéder aux travaux
- le document attestant de l'information et de la formation à la sécurité dispensée aux jeunes
- les informations relatives à la (aux) personne(s) compétente(s) chargée(s) d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux en cause

Ci-dessous, une liste non-exhaustive des travaux qui doivent faire l'objet d'une déclaration de dérogation s'ils sont réalisés par un travailleur mineur, en raison des risques qu'ils présentent pour la santé et la sécurité :

Risques pour la santé	Risques pour la sécurité
<ul style="list-style-type: none"> • Agents chimiques dangereux • Agents biologiques • Vibrations mécaniques <ul style="list-style-type: none"> • Rayonnements • Milieu hyperbare • Températures extrêmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Effondrement et ensevelissement • Appareils sous pression <ul style="list-style-type: none"> • Milieu confiné • Travaux en contact avec du verre ou du métal en fusion <ul style="list-style-type: none"> • Manutentions annuelles <ul style="list-style-type: none"> • Risques électriques • Utilisation de machines <ul style="list-style-type: none"> • Travaux en hauteur • Contact avec des animaux

Le travail temporaire en hauteur sur échelle, escabeau ou marchepied fait l'objet d'une dérogation de droit en cas d'impossibilité technique de recourir à une protection collective contre le risque de chute ou lorsqu'il est établi que le risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.

Dérogations individuelles permanentes : dans ces cas, il n'est pas nécessaire d'adresser une déclaration à l'inspecteur du travail.

Les travaux autorisés, réglementés et interdits sont répertoriés et consultables en ligne sur le site de la DIRECCTE :

Normandie : Récapitulatif des interdictions et dérogations pour travaux des mineurs

http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/recap_derogation_travaux_reglementes_jeunes_-_18_ans_maj_18_12_2015.pdf

Bretagne : liste des travaux interdits ou réglementés (mai 2015)

http://bretagne.direccte.gouv.fr/sites/bretagne.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/Annexe_2_-_Tableau_des_interdictions_et_derogations_v_2_pages_.pdf

ET EN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ?

Quelles tâches peut réaliser un(e) jeune mineur(e) ou majeur(e) ? (suite)

DÉROGATION INDIVIDUELLE PERMANENTE

Cas n°1

les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité professionnelle qu'ils exercent, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de leur suivi

Cas n°2

les jeunes affectés à certains travaux électriques, sous réserve de disposer d'une habilitation, et dans les limites de cette habilitation

Cas n°3

les jeunes travailleurs affectés à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage lorsque les jeunes ont bien reçu la formation obligatoire et si requis réglementairement pour la conduite de certains équipements de travail, s'ils sont titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur

Cas n°4

les manutentions manuelles de charges, sous réserve d'un avis médical d'aptitude autorisant le port de charges correspondant à plus de 20 % du poids du jeune

UTILISATION DE MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES :

Il est important de vérifier les machines que le jeune va pouvoir utiliser pour réaliser ses travaux. Dans le cas où le jeune peut se servir d'une machine, il faut vérifier qu'elle soit bien conforme à la réglementation. Par exemple, les matériels qui sont soumis à vérification générale périodique doivent être à jour de ces vérifications.

Cas particulier pour les déchiqueteuses forestières.

En égard au renforcement des exigences en matière de conception de ces machines depuis 2015, l'utilisation d'une déchiqueteuse forestière par un mineur n'est désormais possible qu'une fois sa conformité évaluée par l'entreprise d'accueil et sa mise en sécurité opérée, le cas échéant. Un mineur ne peut donc être affecté sur une machine qui ne serait pas sûre, même si l'employeur a bien procédé à la déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

CONDITIONS DE TRAVAIL D'UN JEUNE MINEUR OU MAJEUR :

Travailleur de moins de 16 ans	Travailleur entre 16 et 18 ans	Travailleur majeurs
Travail de nuit interdit entre 20h et 6h	Travail de nuit interdit entre 22h et 6h (sauf dérogation exceptionnelle)	
Repos continu quotidien d'au moins 14h	Repos continu quotidien d'au moins 12h	Repos continu quotidien d'au moins 11h
2 jours de repos consécutifs par semaine		24h de repos consécutives
Pas plus de 8h de travail par jour (sauf dérogation)		Maximum 10h/jour
Pas plus de 4h30 de travail consécutives suivi d'une pause de 30 min consécutives		Pause de 20 min pour 6h de travail
Interdiction de travailler le dimanche et les jours fériés		Travail le dimanche possible

APPRENTIS MAJEURS :

En matière de sécurité au travail et des tâches réalisables, les droits et les obligations sont les mêmes que pour un salarié de l'entreprise. Cependant il faut veiller à ce que les tâches réalisées soient être en lien avec sa formation. Pour ce qui est de la majoration des heures supplémentaires, elle est la même que pour tout autre salarié de l'entreprise.

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

Coût des contrats en alternance

La rémunération de l'apprenti dépend de **son âge et de son ancienneté dans le contrat**. Elle est calculée en % du SMIC (ou *minimum conventionnel*).

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti (le % de rémunération change le 1 ^{er} jour du mois qui suit son anniversaire)			
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

La rémunération du contrat professionnalisation dépend également de **son âge et aussi de son niveau de qualification**. Elle est aussi calculée en % du SMIC (ou *minimum conventionnel*).

Niveau de qualification du bénéficiaire	Age du contrat Pro (le % de rémunération change le 1 ^{er} jour du mois qui suit son anniversaire)		
	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Inférieur au BAC Professionnel (ou équivalent)	55 %	70 %	100 % (ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle)
BAC Professionnel ou +	65 %	80 %	100 % (ou <i>idem</i> ci-dessus)

Le coût de revient du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dépendra donc de la rémunération du salarié mais aussi des aides reçues de l'Etat. Le prix de revient à l'heure travaillée à la cuma dépendra également du nombre d'heures de formation passées au Centre de Formation. **L'apprenti passera au minimum 400 h en formation (de 400 à 600 h en moyenne en cuma) alors que le contrat pro passera au minimum 150 h** ou entre 15 % et 25 % de la durée total du CDD (de 250 à 350 h en moyenne en cuma) sur 1 an de contrat. **Une aide unique pour l'employeur d'apprenti est versée par l'Etat, dans le cadre de la préparation d'un diplôme inférieur ou égal au BAC. Elle est de 4 125 € la 1^{ère} année du contrat, puis 2 000 € la 2^{ème} année et 1 200 € la 3^{ème} année.**

Quelques exemples de coût de revient de contrat en alternance :

Conformément aux principes des contrats en alternance, la cuma devra également investir du temps de formation pour ce salarié par l'intermédiaire du tuteur notamment.

Type de contrat	Apprenti	Apprenti	Apprenti	Apprenti	Professionnalisation	Professionnalisation
Année du contrat	1	2	1	1	1	1
Age (ans)	18 à 20	18 à 20	21 à 25	21 à 25	moins de 21	21 et plus
Niveau d'étude	Bac pro au max	Bac pro au max	Bac pro au max	Au-delà du Bac Pro	Inférieur au Bac Pro	Bac Pro ou +
% rémunération	43 %	51 %	53 %	53 %	55 %	80 %
Salaire brut (pour 151.67 h)	662 €	785 €	816 €	816 €	847 €	1 232 €
Prime annuelle ⁽¹⁾	55 €	65 €	68 €	68 €	71 €	103 €
Charges patronales (environ 4 %)	29 €	34 €	35 €	35 €	37 €	53 €
Salaire brut/an	8 952 €	10 608 €	11 028 €	11 028 €	11 460 €	16 656 €
Aide de l'Etat	4 125 €	2 000 €	4 125 €	0 €	0 €	2 000 € possible pour l'embauche de public prioritaire
Coût total	4 827 €	8 608 €	6 903 €	11 028 €	11 460 €	16 656 €
Coût à l'heure travaillée (1 607 heures/an)	3.00 €/h	5.36 €/h	4.30 €/h	6.86 €/h	7.13 €/h	10.36 €/h
Coût de revient à l'heure travaillée (1000 à 1200 h apprenti et 1250 à 1350 h contrat pro)	Entre 4.02 et 4.83€/h	Entre 7.17 et 8.61€/h	Entre 5.75 et 6.90€/h	Entre 9.19 et 11.03€/h	Entre 8.49 et 9.17€/h	Entre 12.34 et 13.32 €/h

(1) Concerne uniquement la convention collective Bretagne et Pays de Loire.

OÙ S'INFORMER ?

Où trouver de l'information sur l'apprentissage ?

OCAPIAT Paris pour les TPE : 01.73.29.30.65 et son site internet : www.ocapiat.fr

Le site du ministère du travail avec deux entrées possibles, soit l'alternance, soit l'emploi : alternance.emploi.gouv.fr ou travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage

Pour de l'information en lien avec le territoire :

	BRETAGNE	NORMANDIE	PAYS DE LA LOIRE
Réglementation régionale	bretagne.direccte.gouv.fr	normandie.direccte.gouv.fr	pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/Apprentissage-4316
CFA, formations, dispositifs régionaux, événements ...	bretagne-alternance.com	parcours-metier.normandie.fr	pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr
Annonce et offre d'apprentissage	bretagne-alternance.com	ANEFA L'apprenti.com	ANEFA L'apprenti.com



Pour faciliter la recherche de profil intéressant pour l'entreprise, les Pays de la Loire ont mis en place une plateforme pour recenser le nombre d'élèves par filière arrivant chaque année sur le marché de l'emploi : <https://www.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/entreprise/formation/accueil>

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne

**CUMACALC :**

Combien coutera le nouveau round baler ?

Une application web **simple et gratuite** pour vous aider à établir vos coûts de revient prévisionnels d'investissement en liaison avec les références du guide de prix de revient de l'ouest.

www.cumacalc.fr

CONTACT

Fédération Bretagne Ille Armor

Sonia Lebras

02 96 79 22 77 • sonia.lebras@cuma.fr

Fédération de la Mayenne

Hélène Noël

02 43 67 38 37 • helena.noel53@cuma.fr

Fédération du Morbihan

Sylvie Le Blevec

02 97 46 22 44 • sylvie.le-blevec@cuma.fr

Normandie Ouest

Nathalie Pignerol

02 33 06 48 26 • nathalie.pignerol@cuma.fr

Seine Normandie

Noëlle maillard

02 35 61 78 80 • noellie.maillard@cuma.fr

Union des Pays de la Loire

Arnaud Bourgeois

02 40 16 39 52 • arnaud.bourgeois@cuma.fr

INFO **cuma**
EMPLOYEURS

Lettre d'informations employeurs de la fédération des cuma Ouest
73, rue de Saint-Brieuc - CS 56520 35065 Rennes cedex 02 99 54 63 15

Directeur de la publication : Sonia Lebras

Réalisation : service communication FRcuma Ouest

Tirage : 960 exemplaires



D'INFOS SUR
www.ouest.cuma.fr