



BAC PRO CGEVV

POURQUOI UN APPRENTI DANS MON ENTREPRISE ?

Pour cette formation, le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail en alternance**, à durée déterminée de 6 à 24 mois (Fin CDD le 30 juin de l'année d'examen), qui permet aux jeunes de 15 à 29 ans d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme.

Ce contrat est éligible aussi sans limite d'âge pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

L'apprenti, qui devient un salarié de l'entreprise, acquiert une formation théorique à l'UFA pendant 20 puis 21 semaines par an. **Le reste du temps, durant sa présence en entreprise, il se forme tout en travaillant sous la responsabilité de son maître d'apprentissage afin d'acquérir une formation professionnelle pratique.**

ACTIVITÉS EFFECTUÉES PAR L'APPRENTI SUR L'ENTREPRISE

Activités œnologiques

- Récolte
- Vinifications
- Clarifications et stabilisations
- Élevages des vins
- Conditionnement
- Nettoyage et entretien du matériel et locaux

Activités viticoles

- Taille d'hiver
- Opérations en vert
- Protection du vignoble
 - Entretien du sol
 - Fertilisation
 - Plantation

INCIDENCES FINANCIÈRES POUR L'ENTREPRISE

L'entreprise bénéficie d'aides :

- **État** : Aide unique de 6000€ pour la 1^{ère} année de contrat (aucune aide pour la deuxième année) pour les entreprises de moins de 250 salariés versée mensuellement par l'ASP
- **AGEFIPH** : Aides pour l'embauche d'apprentis reconnus travailleurs handicapés de 1500€ à 9000€.

L'entreprise bénéficie d'**exonérations de charges** :

- Exonération de certaines charges patronales et salariales, selon l'effectif de l'entreprise (se renseigner auprès de l'URSSAF pour plus de précisions) et l'âge de l'apprenti (>26 ans exonération sur 79% du SMIC).

L'apprenti salarié perçoit une **rémunération minimum** dont le montant varie selon son âge et son ancienneté de contrat.

	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Année 2	39% SMIC	51% SMIC	61% SMIC	100% SMIC
Année 3	55% SMIC	67% SMIC	78% SMIC	100% SMIC

Attention, si le candidat était préalablement en contrat d'apprentissage, il ne peut pas être moins rémunéré que son précédent salaire. Le Bac Pro se fait en 2 ans, à la 1^{ère} année de contrat (1^{ère}) correspond l'année 2 de rémunération et à la 2^{ème} année (T^{ém}), l'année 3 de rémunération.

Les redoublants et les nouveaux entrants en Terminale signent un contrat d'un an correspondant à l'année 3 de rémunération.

Garanties de compétence professionnelle du maître d'apprentissage en fonction du niveau du diplôme préparé par l'apprenti

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant l'employeur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

Ainsi chaque branche détermine les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage.

A défaut de convention ou accord collectif de branche sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- 1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- 2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314, ne sont pas prises en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Secteur d'activité de l'entreprise et type d'emploi préparé

Le titulaire de ce diplôme exerce son activité au sein d'une exploitation viticole.

Type d'emplois accessibles : Viticulteur ; Ouvrier ; Vigneron manipulant ; Régisseur d'exploitation viticole ; Responsable d'exploitation viticole ; Caviste ; Aide Caviste ; Ouvrier de chai ; Maître de chai

Codes NSF	Formacodes	Codes ROME
211 : Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures	21053 : Viticulture	A1405 : Arboriculture et viticulture A1413 : Fermentation de boissons alcoolisées

Droits et devoirs de chacune des parties

L'apprenti s'engage à :

- Travailler et se former dans l'entreprise d'accueil.
- Respecter le règlement intérieur de l'établissement et de l'entreprise d'accueil.
- Suivre avec assiduité la formation dispensée à l'UFA.
- Se présenter aux épreuves sanctionnant la formation.

L'employeur s'engage à :

- Verser un salaire mensuel à l'apprenti, même lors de sa présence à l'UFA.
- Assurer l'appui d'un maître d'apprentissage chargé d'accueillir, d'aider, d'informer, de former l'apprenti et d'assurer toutes les obligations en termes de santé et sécurité au travail.
- Assurer l'assiduité de l'apprenti en formation sur le site du Lycée Viticole en partenariat avec l'UFA (retenue sur salaire de l'apprenti en cas d'absence injustifiée, avertissements selon propositions, aucune retenue en entreprise lorsque des cours sont prévus en UFA...).
- Présenter l'apprenti aux épreuves sanctionnant la formation



UNITÉ DE FORMATION D'APPRENTIS D'ORANGE
LYCÉE AGRICOLE PIERRE LE ROY DE BOISEAUMARIÉ
2260 Route du grès – 84100 ORANGE
Standard : 04.90.51.48.00

SECRETARIAT UFA

Catherine BROUSSE

ufa.orange@educagri.fr

Tel 04.90.51.48.19

