https://cfa-mta.fr/

MON GUIDE DE L'APPRENTI

Sommaire

01 Mot de bienvenue

02 Mes droits et Mes devoirs

03 La mixité des métiers

03 L'égalité hommes – femmes

04 Le harcèlement

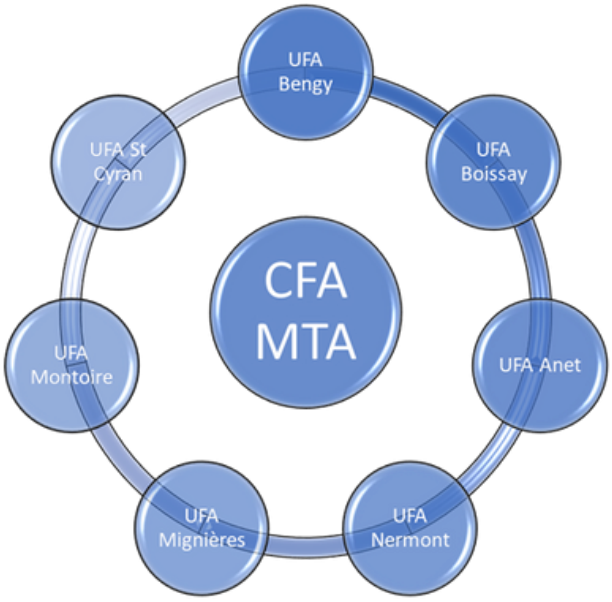
05 La lutte contre la discrimination

06 Mes aides possibles

11 Les contacts clés

L'équipe du CFA MTA vous souhaite la Bienvenue

Le CFA MTA est un CFA régional hors murs qui est au service des établissements du CNEAP de la région Centre. Le CFA MTA comporte un siège basé au sein de l'UFA de Nermont et comporte 6 autres UFA rattachées aux différents établissements du CNEAP en région Centre Val de Loire.



Cet outil vous servira de guide tout au long de votre apprentissage. Vous y trouverez vos droits et devoirs en tant qu'apprenti ainsi que des liens et contacts utiles sur des aides possibles (Aides au logement, aide au permis de conduire).

Le CFA MTA vous souhaite une bonne lecture !

Mes droits

- L'apprenti dispose d'une période d'essai de 45 jours.
- Les heures passées en cours sont considérées comme du temps de travail.
- Une fiche de paie est éditée chaque mois pour l'apprenti. La rémunération est fixée en fonction de l'âge, de la durée du contrat et du diplôme envisagé.
- L'apprenti, comme tous salariés, cumule 2.5 jours ouvrables de congés, minimum, entre le 1er juin et le 31 mai. Il est possible de demander 5 jours supplémentaires pour la préparation du diplôme. Ces 5 jours doivent être consécutifs, dans le mois précédent les examens et uniquement si le CFA n'a pas prévu de semaine de révisions. De plus, en cas d'évènements particuliers, la loi prévoit des congés exceptionnels.
- L'apprenti bénéficie d'une protection sociale. L'entreprise d'accueil doit proposer une mutuelle à l'apprenant.
- Si l'entreprise met des chèques-repas ou une cantine à la disposition des salariés, alors l'apprenti en bénéficie.

Mes devoirs

- L'apprenti doit être inscrit dans un établissement et suivre les cours assidument et se présenter aux examens.
- L'apprenti doit respecter les règles de son entreprise d'accueil et de son centre de formation (règlement intérieur).
- L'apprenti doit également respecter les règles d'hygiène et les consignes de sécurité.
- Il est important de respecter les horaires de travail et de justifier de ses absences en entreprise comme en formation.
- L'apprenti doit être loyal et de bonne foi avec son employeur.

La mixité des métiers

La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles. Le CFA MTA encourage la mixité des métiers dans les différents événements ou manifestations tels que les salons, les forums, Apprenti'Tour. Savoir que la mixité s'étend à tous les postes et niveaux de responsabilité incitera également les salarié-e-s à envisager leur évolution professionnelle dans la structure et diminuera le turn-over.

L'égalité hommes-femmes

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont également soumises à des pénalités à la charge de l'employeur, susceptibles d'être appliquées, soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, soit lorsqu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Le harcèlement

La direction du CFA prend les mesures nécessaires dans le but de prévenir ces agissements. Une médiation peut être mise en place pour tenter de régulariser la situation. Des mesures disciplinaires à l'encontre des salariés ou apprentis ayant causé ces agissements peuvent être mises en œuvre.

Selon les dispositions de l'article L1153 et suivants du Code du travail :

- **Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. Aucun stagiaire, salarié ou apprenti, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou en association ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refuser de subir des agissements de harcèlement sexuel des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés ou non qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, une pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits au profit d'un tiers. Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 et L.1153- 3 est nul.**

Selon les dispositions de l'article L1152 et suivants du Code du travail :

- **Aucun stagiaire, salarié ou apprenti ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**
- **Aucun stagiaire, salarié ou apprenti en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.**

La lutte contre la discrimination

La lutte contre les discriminations constitue :

- **Une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.**
- **Une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.**

Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail. Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. En outre, aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée. L'auteur d'une discrimination encourt : une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise, des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende). Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont celles prévues par l'article 225-4 du Code pénal.

Si vous êtes victime de discrimination ou de harcèlement, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre responsable apprentissage et parlez-en.
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642

LES AIDES POSSIBLES

Action Logement

- L'avance Loca-Pass permet de financer le dépôt de garantie. C'est un prêt gratuit dont la durée est modulable de 6 à 25 mois. Le dossier doit être déposé au plus tard 2 mois après la date d'effet de bail.

- L'aide Mobili-Jeunes prend en charge une partie de votre loyer dans la limite de 100 euros par mois si vous êtes sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'alternance.

- L'aide Mobili-Pass propose un prêt à 1%. Vous avez décroché votre premier emploi à plus de 70 kms de chez vous ? L'aide Mobili-Pass vous propose un prêt à 1% dans le cadre de votre mobilité pour l'emploi. Seule condition, votre employeur doit cotiser à Action Logement.

Pour les jeunes salariés du monde agricole, il existe des aides spécifiques : Agri-Mobili-Jeune, Agri-Mobili, Agri-Pass... votre employeur doit cotiser à Action Logement.

https://www.actionlogement.fr/moment-de-vie/trouver-un-logement

LES AIDES POSSIBLES

Aide au permis de conduire

L'aide au permis pour les apprentis est entrée en vigueur le 1er janvier 2019.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide aux apprentis pour le permis de conduire ?

- **Avoir au moins 18 ans**
- **Être inscrit en apprentissage**
- **S'inscrire dans une auto-école pour obtenir le permis B**
- **Pas de condition de ressources : Elle n'est d'ailleurs pas prise en compte comme un revenu (elle n'est donc pas à déclarer)**
- **Pas besoin de justifier de la nécessité du permis dans le cadre de l'apprentissage ou autre.**

L'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 ans à 29 ans révolus. Cependant pour bénéficier de l'aide au permis de conduire, l'apprenti devra être âgé d'au moins 18 ans.

Si vous êtes mineur, vous ne pourrez pas bénéficier de cette aide.

Les frais de restauration et d'hébergement

Le frais de restauration est défini comme le frais relatif à :

- la restauration du midi,

- la restauration du soir.

Ces frais de restauration ne concernent que le temps de formation en CFA. Si le CFA ne propose pas directement une restauration collective mais a conventionné avec une structure extérieure qui en propose l'organisation, l'OPCO prend en charge les frais financés par le CFA.

Le CFA doit disposer d'un internat au sein de sa structure pour demander le financement des frais d'hébergement.

Les frais de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les modalités suivantes :

- Frais d'hébergement, par nuitée, pour un montant de 6 euros, comprenant le petit-déjeuner ;

- Frais de restauration, par repas, pour un montant de 3 euros.

LES AIDES POSSIBLES

Accompagnement spécifique lié au handicap

Si vous êtes porteur d'un handicap il vous est possible de bénéficier d'un accompagnement spécifique lié à vos besoins.

1) Vous devez bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

2) Si vous n'en bénéficiez pas encore, vous devez demander la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Vous devez remplir le formulaire de demande Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Pour avoir le document, demandez-le à la Maison départementale des personnes handicapées.

Ce formulaire est également téléchargeable sur le site Internet de votre Maison départementale des personnes handicapées. Il est disponible auprès des Caisses d'Allocations Familiales (CAF) et de divers organismes sociaux.

3) N'hésitez pas à prendre contact avec la référente handicap de votre établissement qui vous aidera dans la mise en place de votre accompagnement spécifique.

https://www.agefiph.fr/articles/demarche/comment-obtenir-la-reconnaissance-de-votre-handicap

YEP'S

La Région met en place de nombreux dispositifs pour vous accompagner dans tous les aspects de votre quotidien : études et orientation, emploi, santé, logement, transport, culture et loisirs...
Pour simplifier l'information et l'accès à ces aides et services, la Région Centre-Val de Loire les rassemble au sein d'un même dispositif : YEP'S.

Avec YEP'S, nous vous conseillons de créer votre compte YEPS pour obtenir :

· une information claire et centralisée sur les aides, solutions et services mis en place par les collectivités locales – dont la Région,
· une gestion centralisée et mutualisée des aides régionales qui vous sont proposées (aide au 1er équipement professionnel, aide à l'équipement numérique, accès à la culture, etc.),
· un accès privilégié à des offres exclusives de partenaires commerciaux,
· des avantages dématérialisés, à retrouver sur l'appli mobile YEP'S.

https://www.yeps.fr/

MISSION LOCALE

Portail d'insertion professionnelle des jeunes

La mission locale est un espace d'intervention au service des jeunes. Chaque jeune accueilli bénéficie d'un suivi personnalisé dans le cadre de ses démarches. Les structur...

Mission locale

Vous avez entre 16 et 25 ans, vous pouvez bénéficier de l'accompagnement de la mission locale.

Vous y trouverez à votre service des conseillers qui vous aideront dans toutes vos démarches relatives à l'emploi et à la formation, pour cadrer un parcours d'accès à l'emploi, être orienté en terme de formation ou comprendre les possibilités d'aide pour faciliter le succès de cette démarche.

https://www.mes-allocs.fr/guides/garantie-jeunes/garantie-jeunes-missions-locale/

CAP EMPLOI

Ce service s'adresse à :

Toute personne handicapée et plus précisément :

Tout demandeur d'emploi (inscrits ou non à Pôle emploi), travailleurs indépendants dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel, nécessitant un accompagnement spécialisé et renforcé lié au handicap.
Toute personne handicapée en emploi confrontée à la détérioration de son état de santé ou à l'évolution du contexte du travail rendant leur situation professionnelle incompatible avec son handicap.

Cap emploi propose un service de proximité et individualisé. Chaque personne handicapée est accompagnée par un référent unique tout au long de son parcours.

https://www.agefiph.fr/aides-handicap/appui-et-accompagnement-cap-emploi