CFA Bordeaux Montaigne

Statuts

V4 du 20 mai 2025 approuvé par le Conseil de perfectionnement du 20/05/2025

Corinne DE THOURY
20/05/2025

CFA BORDEAUX MONTAIGNE

Table des matières

Titre 1 : Dispositions générales 4
Article 1 : Création du centre de formation d'apprentis de l'université Bordeaux Montaigne 4
Article 2 : Missions 4
Article 3 : Membres du centre de formation d'apprentis de l'Université 5
Titre 2 : Organisation institutionnelle 6
Article 4 : Organisation générale 6
Article 5. Désignation du directeur 6
Article 6. Compétences du directeur 6
Article 7 : Compétences du Directeur Adjoint 7
Article 8 : Compétences du conseil de perfectionnement 7
Titre 3 : Le personnel du CFA 8
Article 9 : Recrutement du personnel administratif du CFA 8
Article 10 : Formation du personnel 8
Titre 4 : Adoption – Modification des statuts du CFA 8
Article 11 : Approbation et modification des statuts 8

Vu le Code de l'éducation, notamment les articles L123-3, L123-4, L711-7, L712-7, R719-51 et suivants,
Vu le code du travail, notamment les articles L6231-1 et suivants et R6231-1 et suivants,
Vu les statuts de l'Université Bordeaux Montaigne,
Vu la délibération n°……. du Conseil d'administration du ../../2025

Titre 1 : Dispositions générales

Article 1 : Création du centre de formation d'apprentis de l'université Bordeaux Montaigne

Le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'université Bordeaux Montaigne, dénommé « CFA Bordeaux Montaigne » depuis 2016, a été créé et attaché à l'université Bordeaux Montaigne par une convention établie entre l'établissement et la région Nouvelle Aquitaine désormais caduque.

Les présents statuts détaillent les modalités administrative, pédagogique et financière du CFA.

Article 2 : Missions

(Art. L.6231-2 du code du travail)

Le CFA concourt aux missions du service public de l'enseignement supérieur énoncées par le code de l'éducation et aux missions de formation professionnelle tout au long de la vie définies dans le code du travail.

Le CFA a pour mission, dans le respect de la législation en vigueur, de :

- Promouvoir et développer l'apprentissage au sein de l'université ;
- Coordonner les actions de formation en apprentissage au sein des composantes de l'Université ;
- Assurer une représentation unique de l'Université vis-à-vis de l'extérieur pour les questions relevant de l'apprentissage ;
- Traiter toutes questions en rapport avec l'apprentissage ;
- Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- Appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- Assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- Informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ;
- Apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

- Favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
- Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;
- Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;
- Evaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- Accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 3 : Membres du centre de formation d'apprentis de l'Université

Sont considérés comme membres du CFA

- Les personnels enseignants participant à l'offre de formation en apprentissage pour une durée d'au moins 64 HTD ;
- Les responsables pédagogiques des formations ouvertes à l'apprentissage ;
- Les responsables des composantes de l'Université ;
- Les apprentis inscrits à l'Université ;
- Les personnels BIATSS affectés au CFA ou concourant pour au moins la moitié de leur temps de travail au service de l'apprentissage ;

Titre 2 : Organisation institutionnelle

Article 4 : Organisation générale

(Art. L6231-3, R6231-3 et suivants du code du travail)

Le CFA est placé sous l'autorité d'un directeur, assisté d'un directeur adjoint.

Le CFA est doté d'un conseil de perfectionnement placé auprès du directeur du CFA et du Président de l'Université.

La CFA est un service à comptabilité distincte (SACD) non annexe de l'Université.

Article 5. Désignation du directeur

Le directeur est nommé par le président de l'Université, après avis du conseil de perfectionnement, parmi les enseignants-chercheurs ou enseignants membres du CFA de l'Université.

Le directeur est désigné pour une durée de 5 ans. Son mandat est renouvelable une fois.

Article 6. Compétences du directeur

Le directeur du CFA est responsable du fonctionnement pédagogique et administratif du centre y compris dans le cadre des conventions conclues avec une entreprise habilitée ou avec un établissement d'enseignement. Il est en outre responsable, sous l'autorité du Président de l'Université, de la préparation et de l'exécution du budget du CFA. Il conduit le dialogue de gestion avec les directeurs des composantes, l'équipe présidentielle et les services internes de l'Université.

Il représente le CFA auprès des institutions, des OPCO et des différents partenaires de l'apprentissage.

Il définit et met en œuvre un plan d'actions, en cohérence avec les missions, les objectifs et les moyens humains et matériels du CFA.

Il arbitre les difficultés courantes rencontrées dans l'exécution du programme annuel d'activités.

Il présente au conseil de perfectionnement les tableaux de bord des activités.

Il négocie les contrats et conventions de toute nature soumis à la signature du Président de l'Université.

Il assure le développement du CFA, planifie les recrutements et veille à sa faisabilité.

Il estime les besoins en ressources humaines dans son service et procède en collaboration avec les services de l'Université aux recrutements nécessaires.

Le personnel du CFA recruté est placé sous son autorité.

Il estime les besoins matériels pour le bon fonctionnement du service.

Le directeur est assisté d'un directeur adjoint.

Article 7 : Compétences du Directeur Adjoint

Le directeur adjoint coordonne la politique du CFA et assure son développement sous la responsabilité du directeur. Il assure les missions de responsable administratif et financier du CFA.

Il participe à la promotion de l'apprentissage et à l'information aux usagers.

Le directeur adjoint élabore, avec les responsables de la Direction des affaires financières et de la Cellule d'aide au pilotage, les budgets, participe aux dialogues budgétaires et saisit ses prévisions budgétaires dans l'outil dédié. Il suit l'exécution du budget, constate le service fait (dépenses) et vise les factures (recettes). Il assiste si besoin la DAF dans la saisie du compte financier. Il effectue la remontée de la comptabilité analytique auprès de France Compétences. Il suit l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Le directeur adjoint veille au respect de l'accompagnement des apprentis. Il suit l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Le directeur adjoint veille aux bonnes relations établissement/entreprises. Il rédige, en collaboration avec les services concernés, les dossiers de subventions. Il répond, en lien avec les services concernés, aux diverses enquêtes d'insertion des apprentis. Il assure le développement de l'apprentissage.

Le directeur adjoint assure la gestion du personnel du CFA. Il prépare, avec le service des Ressources humaines de l'Université, les recrutements de personnel et organise la formation du personnel.

Le directeur adjoint assure la gestion des moyens matériels du centre.

Article 8 : Compétences du conseil de perfectionnement

(Art. R6231-4 du code du travail)

Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :

- La nomination du directeur du CFA ;
- Le projet pédagogique du centre de formation d'apprentis ;
- Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ; - L'organisation et le déroulement des formations ;
- - Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs ; - L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre ;
- - Les projets de convention à conclure, en application des articles L. 6232-1 et L. 6233-1, avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises ;
- - Les projets d'investissement ;
- - Les informations publiées chaque année en application de l'article L. 6111-8 ;
- - La modification des statuts avant approbation en conseil d'administration de l'Université.

Le règlement intérieur du CFA définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres.

Titre 3 : Le personnel du CFA

Article 9 : Recrutement du personnel administratif du CFA

Le personnel administratif du CFA (emplois BIATS) est recruté par l'Université sur la proposition du Directeur du CFA. Il est placé sous l'autorité du Directeur qui doit être consulté avant tout licenciement ou toute sanction.

Article 10 : Formation du personnel

L'Université s'engage à maintenir, conformément aux dispositions du code du travail, les compétences de ces personnels en définissant annuellement un plan de formation.

Titre 4 : Adoption – Modification des statuts du CFA

Article 11 : Approbation et modification des statuts

Les statuts du CFA sont approuvés par le Conseil d'administration de l'Université sur proposition du directeur du CFA après consultation du conseil de perfectionnement. Ils peuvent être modifiés selon la même procédure.