

Bulletin d'actualités

Mai 2024

SOMMAIRE

**L'apprentissage : frais de formation ?
pensez au FIPHFP**

La minute de la prévention

Jurisprudences

**L'APPRENTISSAGE :
les frais de formation,
qui peut les prendre en charge ?**

L'apprentissage est une formation professionnelle en alternance, dispensée d'une part dans une collectivité ou établissement public et d'autre part dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou autre établissement de formation.

L'apprentissage est un contrat de droit privé, d'une durée minimum de 6 mois et maximum de 3 ans (4 pour les travailleurs handicapés).

Il permet aux jeunes de 15 à 29 ans (sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap) d'acquérir des compétences, une expérience professionnelle et une qualification du CAP au Master 2.

En mettant en place des outils pour les aider dans leurs démarches, le CDG27 s'engage auprès des collectivités pour promouvoir le recrutement des personnes en contrat d'apprentissage :

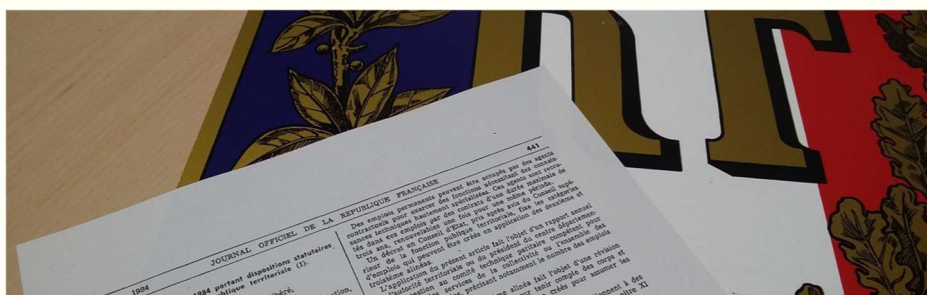
CERFA contrat d'apprentissage

Notice CERFA

Rôle du maître d'apprentissage

Fiche pratique – avril 2024

Modèle de délibération pour avis au CST sur le principe de l'apprentissage



Bulletin d'actualités

Mai 2024

Retrouvez toutes les informations nécessaires au recrutement d'un apprenti dans le guide de l'apprentissage [téléchargeable ici](#).

Lorsqu'une collectivité a évalué un besoin et envisage d'avoir recours à un contrat d'apprentissage, il convient que son projet de délibération ([modèle de délibération téléchargeable](#)) obtienne l'avis préalable du Comité Social Territorial (CST).

CAS PARTICULIER DES MINEURS ENTRE 15 ET 18 ANS

Lors de la recherche du candidat au dit contrat, vous envisagerez peut-être de recruter un mineur entre 15 et 18 ans.

L'accueil de jeunes travailleurs **d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans** dans une collectivité est possible mais nécessite la mise en place de règles strictes visant à assurer la sécurité et à protéger la santé de ces personnes. Pour connaître toute la réglementation applicable aux jeunes travailleurs mineurs, consulter la [fiche sur le recrutement de jeunes travailleurs](#).

Il conviendra d'avoir **un document unique d'évaluation des risques existants et à jour** ([cliquer ici pour plus d'informations](#)).

En fonction du type de diplôme préparé, des travaux dits « dangereux » doivent faire l'objet de la prise d'une **délibération dérogatoire aux travaux réglementés jeune travailleur 15-18 ans** dont vous trouverez un modèle [ci-joint](#).

Cette délibération ne nécessite pas l'avis préalable du CST, **MAIS** elle doit être adressée au service prévention du CDG, qui l'inscrira pour information aux membres de la formation spécialisée du CST.

Apprentissage et frais de formation :

Normalement pris en charge par le CNEFPT, ce dernier a mis en place des critères précis d'accord :

- ✓ Avoir participé au recensement de début d'année,
- ✓ Prévoir un contrat d'apprentissage dans les métiers dits en tension ([cf. liste ci-joint](#))

Pour tout autre renseignement, **et notamment sur les montants maximaux accordés par le CNEFPT pour ces formations**, n'hésitez pas à contacter le service Emploi du Centre de gestion à emploi@cdg27.fr



Bulletin d'actualités

Mai 2024

Malgré tout, de nombreuses demandes peuvent être refusées ; si c'est le cas, il faut penser à la prise en charge par le Fond d'Insertion des Personnes en situations de handicap (FIPHFP)

L'apprenti est exclu de l'effectif total pour le calcul du taux de 6%, mais il est comptabilisé, au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.	
La formation de l'apprenti	• Prise en charge des frais de formation de l'apprenti : dans la limite d'un plafond maximum de 10 000 € / an pour un cycle de formation de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (Régions, CNFPT*, ANFH, etc...)
La rémunération de l'apprenti	• 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage, déduction faite des autres aides financières éventuellement perçues par l'employeur au titre du contrat d'apprentissage (l'employeur peut majorer cette rémunération)
Des aides pour la rémunération et la formation du maître d'apprentissage	• Prise en charge de la rémunération brute hors prime exceptionnelle dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon et charges patronales et à compter du 1^{er} juin 2022 : 20.50€/h dans la limite de 20h/mois. • Participation à la formation du maître d'apprentissage à ses fonctions d'encadrement de l'apprenti dans la limite d'un plafond de 10 000€ par an et dans la limite maximale de 3 ans.
L'accompagnement socio-pédagogique par un organisme externe	• Prise en charge dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut. Ce plafond global comprend les surcoûts pédagogiques chez l'employeur et au CFA. (<i>suiti individuel renforcé, soutien pédagogique, aide humaine ou technique destinées à compenser le handicap...</i>)
Des actions spécifiques à l'apprentissage	Prise en charge dans la limite d'un plafond de 10 000€ des surcoûts d'aménagement de l'environnement de travail et de formation. (acquisition de matériel ou de logiciel, aménagement du poste, etc...) <i>Aide de 750€ maximum pour l'achat de matériel pédagogique nécessaire pour la formation de l'apprenti(e)</i>
Des aides aux surcoûts des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration	<i>Aménagement du véhicule personnel (avec accord préalable sur devis) et transport domicile/travail, prise en charge des surcoûts dans la limite d'un plafond global de 52.63€ par jour dans la limite de 12 000€ annuels, déduction faite des autres financements.</i>
Prime à l'insertion	Versement d'une prime de 4000€ à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur intègre l'apprenti(e) durablement : titularisation... Le versement de la prime est conditionné à la présence continue de la personne dans les effectifs avant sa titularisation ou son contrat à durée indéterminée.
Cf. Catalogue des aides : https://www.fiphfp.fr/	

Bulletin d'actualités

Mai 2024

Jurisprudences :

Conseil d'État, 16 février 2024, req. n°476108 : La proximité entre un professeur et son élève doit avoir ses limites. Le Conseil d'État donne raison à la commune après une première instance et un appel perdu.

Un professeur de guitare contractuel qui travaillait au conservatoire municipal d'une commune a pratiqué des gestes et massages déplacés sur une de ses élèves, qui ont causé à cette dernière des troubles d'ordre psychologique impliquant un suivi psychothérapeutique. La commune a alors licencié le professeur, lui reprochant une proximité physique et des gestes déplacés vis-à-vis de l'une de ses élèves.

La décision du maire ayant été annulée par les juges de la Cour administrative d'appel de Nantes, la commune s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat.

Dans le cadre de cours de musique qu'il donnait à son domicile à une élève de 14 ans, M. B. a pratiqué des massages au niveau des mains et du cou qui ont notamment consisté en des " craquages " au cours desquels cette dernière était assise à califourchon sur les genoux de son professeur, face à lui, ou à la faire assoir sur ses genoux et lever les bras, tout en lui soulevant les épaules.

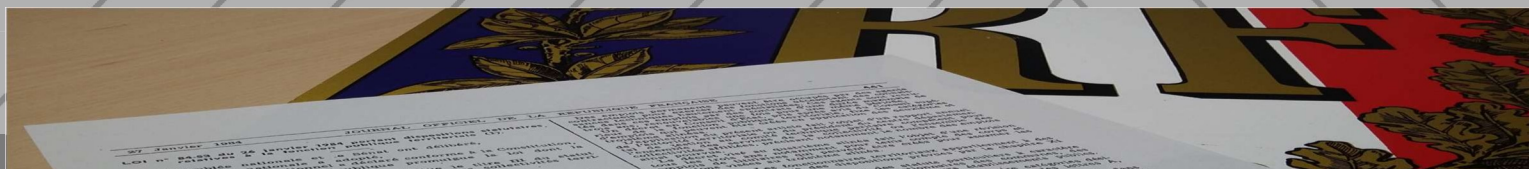
De tels gestes, même accomplis dans le seul but de soulager l'élève de tensions musculaires ou de corriger une posture, étaient manifestement inappropriés au regard de ceux que des considérations pédagogiques auraient justifiés.

Dans ces conditions, eu égard à la gravité du manquement commis au devoir d'exemplarité et d'irréprochabilité qui incombe aux enseignants dans leurs relations avec des mineurs, et compte tenu de l'atteinte portée, du fait de la nature des fautes commises par l'intéressé, à la réputation du service public ainsi qu'au lien de confiance qui doit unir les enfants et leurs parents aux enseignants du conservatoire, toutes les sanctions moins sévères susceptibles d'être infligées à M. B..., en application de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988 mentionné ci-dessus, étaient, en raison de leur caractère insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises par ce dernier. Dès lors, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de son pourvoi, la commune de Saint-Malo est fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.

En l'occurrence, la Haute juridiction a estimé que les gestes du professeur sur son élève étaient manifestement inappropriés au regard de ceux que des considérations pédagogiques auraient justifiés. Les juges de cassation ont ainsi considéré que le professeur avait gravement manqué au devoir d'exemplarité et d'irréprochabilité qui incombe aux enseignants dans leurs relations avec des mineurs.

L'annulation de l'arrêt attaqué par la commune a été jugée fondée par la haute juridiction.

L'affaire a été renvoyée à la Cour administrative d'appel de Nantes pour être jugée au fond.



Bulletin d'actualités

Mai 2024

CAA de Lyon, 27 septembre 2023, req. n°21LY01861 : quelle que soit l'activité, le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au temps de travail est obligatoire.

Un adjoint technique territorial, recruté au poste de gestionnaire de camping municipal par une commune, a estimé que ses soucis de santé découlaient de la durée excessive de son temps de travail.

Placé en CLM puis en CLD, il a présenté une demande préalable indemnitaire en vue de la réparation de divers préjudices qu'il estime avoir subis en raison de la durée excessive de son temps de travail, responsable selon lui de ses problèmes de santé.

L'agent était présent en permanence dimanche et jours fériés compris, l'ouverture du camping étant de mi-avril à septembre, pour l'accueil des touristes et la facturation des séjours.

L'agent a ainsi été amené à travailler plus de quarante-huit heures hebdomadaires, pour une durée quotidienne excédant dix heures, sans bénéficier de journée de repos hebdomadaire et d'un repos quotidien de minimum 11 heures, dès lors qu'il ne pouvait librement vaquer à ses occupations personnelles lorsqu'il assurait ses tâches de gestion du camping municipal.

Les juges ont relevé que la commune a commis une faute en ne respectant pas les dispositions législatives et réglementaires relatives au temps de travail.

En effet, l'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder :

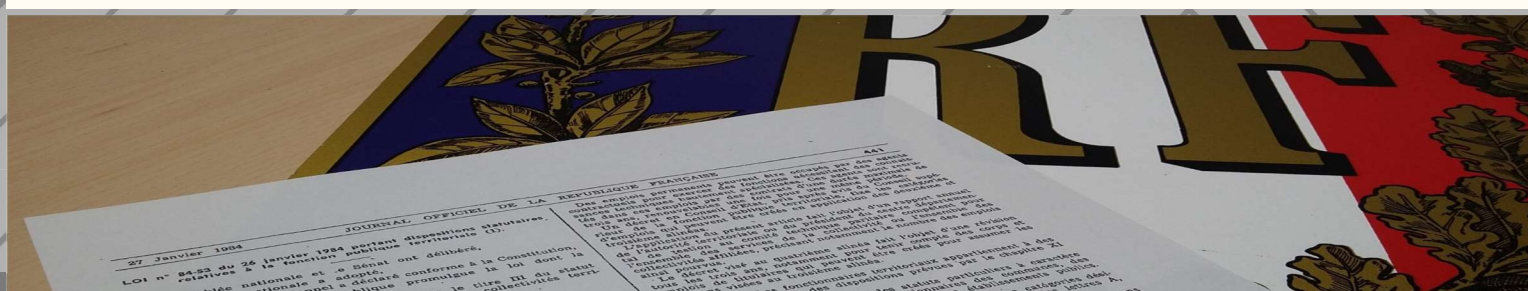
- ✓ ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine,
- ✓ ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures assortie d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

La commune a été condamnée à une indemnisation de 3000 euros au titre des troubles dans les conditions d'existence.



La Minute de prévention : 4^{ème} numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Un nouveau numéro est disponible chaque mois, sur le site internet du Centre de Gestion :
[cdg27/prevention/hygiène et sécurité/Minute de prévention](https://cdg27/prevention/hygiene-et-securite/Minute-de-prevention)

Ce quatrième numéro s'intitule « **DATI : Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé** » :
Cliquer sur l'image pour consulter le tutoriel.



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

LA MINUTE PRÉVENTION



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

QU'EST-CE QU'UN DATI ?

Le **Dispositif d'Alarme du Travailleur Isolé** est un équipement de sécurité qui permet la détection et la transmission de situations anormales voire urgentes.

COMMENT CELA FONCTIONNE T-IL ?

Lorsque le **DATI** est déclenché, une alarme est alors transmise à un personnel d'astreinte ou à un professionnel. A la suite de cet événement, une levée de doute est mise en place pour confirmer ou non la situation d'urgence du travailleur isolé.

OBTENTION D'UN DATI

Il vous suffit de contacter une société mettant à disposition ces dispositifs. Vous aurez la possibilité d'en faire l'acquisition ou la location pour une vingtaine d'euros par mois.

Définition d'un travailleur isolé
Personne se trouvant hors de vue et hors de son