SECURIMAG
Allier - Cantal - Haute-Loire - Puy-de-Dôme

Les Services de Prévention des Centres de Gestion de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme

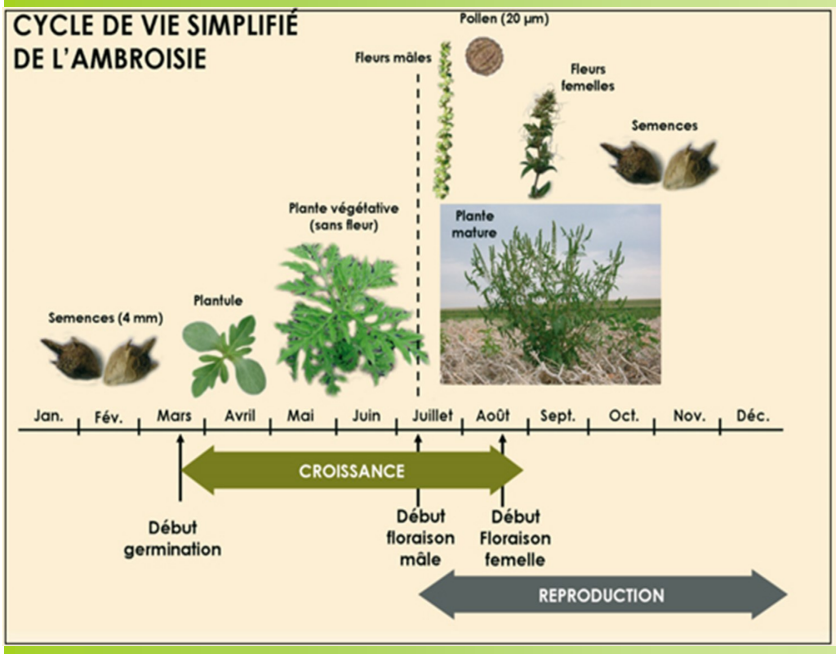
Date de parution
Juillet 2017

N° 22

L'ambroisie

Les pollens d'Ambroisie peuvent provoquer des réactions allergiques en fin d'été :

- rhinites,
- conjonctivites,
- asthme,
- laryngites,
- urticaire,
- eczéma.

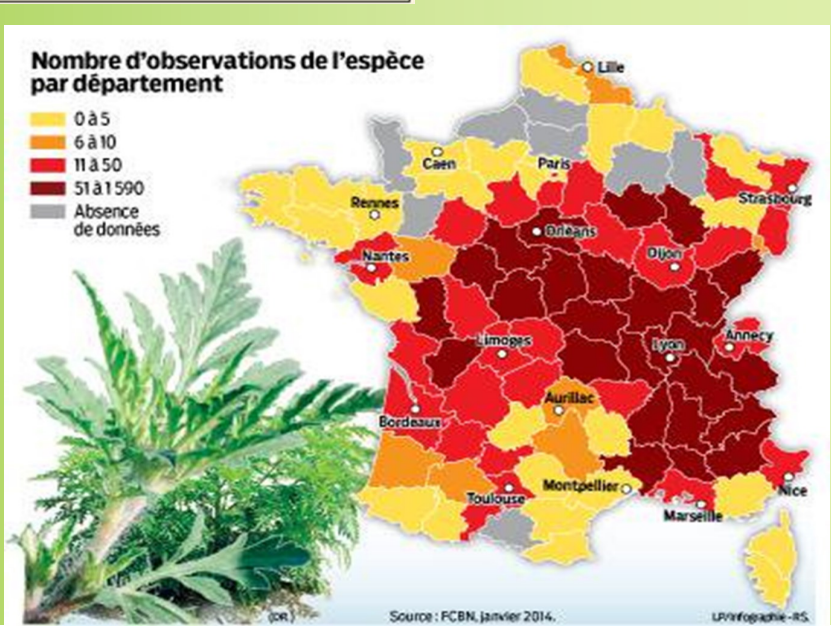


La plante doit être éliminée :

- par l'arrachage (avec port de gants)
- Par un fauchage (à 10 cm), de préférence avant floraison, fin juillet répété fin août
- En empêchant son installation par végétalisation avec des plantes non allergisantes (trèfle, luzerne, …).

L'ambroisie pousse :

- sur les remblais et chantiers,
- les terres à l'abandon,
- les lotissements,
- dans les cultures.



Dans ce numéro

L'ambroisie	1
Handicap et apprentissage : retour d'expérience réussie	2 et 3
Test salivaire et dépistage de drogue	3
Une habilitation pour l'entretien des véhicules électriques	3
Forum Prévention de la MNT	4
Formations des Assistants de Prévention	4

Handicap et apprentissage : retour d'expérience réussie

Depuis 2013, le CDG 43 s'est engagé, avec le soutien du Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), pour développer et accompagner le recrutement d'apprentis en situation de handicap dans les collectivités locales du département.

La mairie de Blanzac, commune d'environ 370 habitants située à une dizaine de km du Puy en Velay, a embauché un apprenti en situation de handicap, dans le cadre d'un CAP Travaux Paysagers à partir de septembre 2014. Il a réalisé sa formation en alternance avec le CFA Spécialisé et M. Marc Gibert, seul agent du service, comme maitre d'apprentissage. Il a obtenu son CAP en juin 2016. Et depuis, la mairie a prolongé son embauche sous la forme d'un contrat aidé.

M. Jean Marc Boyer, Maire de la commune, explique que *« le recrutement d'un apprenti dans notre petite mairie a été une opportunité suite à la réalisation d'un stage par Frédéric (l'apprenti). Notre agent technique travaillait seul depuis plusieurs années et nous percevions ses difficultés pour réaliser toutes ses missions, notamment à partir du printemps où l'entretien des espaces verts prend une place importante dans notre commune. Comme le stage s'était bien déroulé, l'embauche de Frédéric en contrat d'apprentissage s'est concrétisée, d'autant plus que ça permettait aussi de valoriser le travail de notre agent technique qui a été son maitre d'apprentissage ».*

De son côté, M. Marc Gibert, agent technique et maitre d'apprentissage, a vécu l'embauche d'un apprenti avec satisfaction : *« Travaillant à la commune depuis 25 ans, le recrutement d'un apprenti me permettait une évolution dans mon travail. D'une part, je n'étais plus seul et d'autre part j'ai pu rompre mon quotidien en m'attachant à former quelqu'un, transmettre mon expérience et l'accompagner dans la réussite de son diplôme. C'était nouveau pour moi et je me suis senti valorisé dans cette nouvelle mission ».*

Les aides du FIPHFP pour l'embauche d'un apprenti en situation de handicap

Le FIPHFP incite les employeurs publics à recruter des personnes en situation de handicap, notamment par la voie de l'apprentissage. Il participe notamment à la prise en charge du salaire, en remboursant l'employeur à hauteur de 80 % de la rémunération brute chargée (cotisations salariales + patronales) pour toute la durée du contrat. De plus, les frais de formation sont également remboursés par le FIPHFP, tout comme les frais éventuellement engagés pour aménager le poste ou les conditions de travail de l'apprenti, selon son handicap.

L'apprenti se verra quant à lui attribuer une aide forfaitaire de 1 525 € par le FIPHFP, pour l'aider à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.

Cette mission de maitre d'apprentissage doit d'ailleurs être cernée par l'employeur et le maitre d'apprentissage lui-même. En effet, il ne faut pas oublier que l'apprenti est en formation et qu'il nécessite un accompagnement. Le maitre d'apprentissage souligne justement que *« les premiers mois, il fallait être plus disponible pour l'accompagner dans son travail, tout en veillant à lui confier des tâches variées, en lien avec sa formation et pas que le travail le moins intéressant. Mais comme Frédéric était motivé, il n'y a pas eu de difficulté majeure et notre binôme a bien fonctionné ».* La taille de la mairie aurait également pu présenter des limites au bon déroulement de l'apprentissage, dans le domaine des espaces verts.

Handicap et apprentissage : retour d'expérience réussie (suite)

Mais la commune accorde une importance aux espaces verts et à l'embellissement du bourg notamment, ce qui s'est traduit par l'obtention d'une 1ère fleur au concours des villages fleuris. Le maire précise justement que *« Frédéric notre apprenti y a pleinement contribué. De plus, l'organisation de sa formation permettait qu'il soit plus présent chez l'employeur pendant les périodes où les espaces verts prennent le plus de temps. Inversement, il passait plus de temps au centre de formation l'hiver et c'était en adéquation avec nos besoins. ».* La polyvalence des tâches dans une mairie de petite taille est également vécue comme un point positif par le maire et l'apprenti, l'un et l'autre soulignant que cela ne peut qu'être bénéfique en vue de l'insertion sur le marché du travail. Frédéric a d'ailleurs pu passer différents CACES lors de son apprentissage.

Quant au handicap de l'apprenti, il ne fût pas source de difficulté. *« Au début, il a été nécessaire de se comprendre et d'apprendre à travailler ensemble souligne Marc Gibert. Rapidement, nous nous sommes bien entendus et chacun a trouvé ses marques ».* M. le Maire précise que si quelques légères difficultés sont apparues au début, elles étaient liées à la jeunesse et à l'intégration dans le monde du travail mais pas au handicap et souligne *« l'accompagnement du CFAS aussi bien pendant la présence de Frédéric chez nous que pour sa formation théorique »* (voir encadré).

Le CFAS Auvergne

Le Centre de Formation d'Apprentis Spécialisés accompagne des personnes en situation de handicap en leur permettant de suivre une formation par alternance, adaptée à leur situation et leur handicap. L'accompagnement socio-pédagogique se fait également chez l'employeur à travers l'aide aux démarches administratives relatives au recrutement mais aussi avec des rencontres régulières avec l'apprenti, l'employeur et le maitre d'apprentissage.

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter l'antenne de l'Allier du CFAS au 04 70 20 66 25 (site internet : www.cfas-auvergne.com).

JURISPRUDENCE : Test salivaire et dépistage de drogues

Une décision du Conseil d'Etat du 5 décembre 2016 autorise un employeur ou un de ses représentants à réaliser des tests salivaires de détection immédiate de produits stupéfiants chez des employés qui occupent un poste de travail sensible, dans la mesure où le règlement intérieur le prévoit.

CE, 5 décembre 2016, n° 394178

Une habilitation pour l'entretien des véhicules électrique

Le véhicule électrique induit de nouveaux dangers

La spécificité du véhicule électrique est d'introduire une tension de 400V à 700V à bord pour ce qui concerne la chaîne de traction.
Cette tension est dangereuse et nécessite une formation minimale de sensibilisation aux dangers électriques.

Les interventions sur véhicule électrique ou hybride, nécessitent donc des précautions spécifiques. Ainsi, toute intervention sous tension impose que l'opérateur soit formé, informé et évalué sur ses connaissances pour que lui soit remis un titre d'habilitation par l'employeur. La réglementation concernant le titre d'habilitation est contenue dans le recueil de normes UTE C18-510 et plus particulièrement dans le C18-550 spécifique aux véhicules électriques.

Forum Prévention de la MNT

Le 15 juin dernier se déroulaient, à l'initiative de la MNT, une conférence de l'Observatoire Social Territorial sur le thème de « la contrainte budgétaire » et un forum autour de la prévention.
Étaient conviés les décideurs des collectivités territoriales, ainsi que les adhérents et correspondants mutualistes à Athanor à Montluçon.

Une soixantaine de visiteurs ont pu entendre la Présidente de la MNT et découvrir un diaporama sur leurs nouveaux locaux situés maintenant au 109 rue de la République à Montluçon.

Invités par la MNT parmi d'autres participants, les agents du service Conseil et Prévention du Centre de Gestion, ont tenu un stand autour de la médecine préventive, des instances médicales, de l'hygiène et de la sécurité et du FIPHFP.

Assistants de Prévention, des formations sont encore accessibles en 2017 :

Formation continue :

- Les consignes de sécurité sur le poste de travail : 12 octobre 2017 à Yzeure
- Le risque chimique : 12 septembre 2017 à Yzeure
- L'animation par l'assistant de prévention d'une action d'information ou de sensibilisation : Clermont-Ferrand (regroupement des agents de l'Allier et du Cantal, date à voir avec le CNFPT)
- Procédures et techniques d'intervention en cas d'incendie et évacuation des locaux : 7 novembre 2017 à Cosne d'Allier

Et pensez à votre inscription pour l'une des sessions de 2018 !

Catalogue des formation du CNFPT en ligne : http://www.cnfpt.fr/catalogue-formation/catalogues/region03/appli.html

Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale de l'Allier
Maison des Communes
4 rue Marie Laurencin
03400 YZEURE

Service Prévention
Téléphone : 04 70 48 21 00
Messagerie : hygiene.securite@cdg03.fr

Contacts : Angéline DUQUERROY et Sandrine MOREROD