

Le CFA35 renonce à former un apprenti

En avril 2016, la CMA 35 s'engageait oralement à prendre un adulte avec un handicap reconnu en contrat d'apprentissage pour l'un de ses CFA.

Cette personne devait entamer une formation de maintenance des bâtiments en 13 mois afin de passer un CAP. La formation avait lieu en MFR à partir de septembre 2016 et le maître d'apprentissage serait l'agent technique du CFA.

Cependant, mi-juillet, la CMA a eu le regret d'annoncer à cette personne que finalement, il n'était pas possible d'embaucher quelqu'un en contrat d'apprentissage puisque les salariés ne cotisent pas à Pôle Emploi. Prendre un apprenti obligerait tout le monde à cotiser. Il est à signaler que depuis le 1er janvier 2017, les personnels en CDD sont soumis à cotisation Pôle Emploi...

Au moment de la rentrée 2017, l'agent technique du CFA a eu besoin d'être assisté pour installer du matériel dans les salles de classe. A cette occasion, il a été décidé d'embaucher un intérimaire pour un contrat de deux semaines. N'ayant pas trouvé d'entreprise d'accueil pour faire sa formation, cette personne qui n'avait finalement pas eu de contrat d'apprentissage s'est présentée et a été embauchée. Au bout d'une dizaine de jours, la CMA a changé d'avis et a proposé un contrat d'apprentissage finalement.

Une fois le matériel installé, il s'est avéré qu'une grande partie des missions confiées consistait à faire du rangement, de déblayage... travail incompatible avec le handicap qui émane d'un problème de dos. Or, la CMA ainsi que l'apprenti devaient avoir des primes, l'un pour exercer un travail tout en étant handicapé et l'autre pour l'emploi d'une personne handicapée.

Cependant, ces primes n'ont finalement pas été versées car la CMA n'y est pas éligible, étant un organisme public. De plus, cet homme s'est blessé au dos en travaillant et a donc été en arrêt de travail pendant une dizaine de jour. Il s'agissait d'un accident du travail.

A son retour, il a été convoqué par la directrice du CFA et la directrice adjointe de la formation professionnelle en présence de son maître d'apprentissage pour lui signifier que le contrat s'arrêtait là, c'est-à-dire quelques jours avant la fin de la période d'essai.

Sur la forme, c'est légal.

Mais sur le fond, est-ce un comportement responsable d'embaucher quelqu'un qui a un handicap connu pour lui dire au bout de quelques semaines qu'il ne peut pas exercer le métier d'agent technique à cause de son problème de dos ?

Est-il normal que cette même direction licencie un apprenti pendant sa période d'essai alors qu'elle utilise les services de médiateurs dans ses CFA auprès des entreprises pour justement éviter ce style de rupture ?

Est-il normal qu'il soit aussi compliqué d'embaucher des apprentis alors que le plus grand service de cette CMA est la formation d'apprentis ?

Est-ce normal dans un département qui est pilote pour embaucher des adultes en contrat d'apprentissage ?

Enfin, actuellement, la CMA 35 a recours occasionnellement à des intérimaires pour faire certains travaux...