

COMITE SOCIAL TERRITORIAL du 15 juin 2023

Présentation de l'évolution du projet d'établissement de la piscine de la Hardt

La CFDT note la décision de l'Eurométropole de fermer la piscine de la Hardt au public pour la dédier entièrement au savoir-nager.

La CFDT acte que le savoir-nager constitue une priorité pour la collectivité et rappelle que dès 2012, elle avait alerté sur cette nécessité car le savoir-nager était alors délaissé.

Toutefois, si le savoir-nager est posé comme un enjeu, nous nous étonnons des faibles moyens consacrés par la collectivité pour y parvenir.

En effet, avec 3 maîtres nageur, il ne sera pas possible de dispenser le même nombre de cours qu'aujourd'hui. La fermeture complète en été ne permettra pas non plus d'apprendre à nager aux enfants (pour rappel l'an dernier, 128 enfants ont été accueillis durant l'été).

Certes, de nouveaux besoins, notamment associatifs, émergent (UGECAM, ABRAPA, les clubs actuels), générant de fait une sollicitation croissante du secteur privé pour cet établissement, réduisant de facto la capacité d'accueil pour le secteur public. Cela est bien dommage.

Il est fait mention d'un renforcement de l'encadrement de la natation scolaire et du doublement de l'offre d'apprentissage. Toutefois, la CFDT relève que la concertation des agents planifiée en début d'année n'a jamais été menée concernant les 3 postes MNS. De plus, le poste de chef d'équipe est supprimé et invite l'agent concerné à redevenir éducateur sportif (avec au passage une baisse de rémunération). Ces éléments constituent un très mauvais signal adressé à l'ensemble des agents des autres piscines et est facteur d'un climat anxieux et insécurisant.

La CFDT demandera un bilan du nombre d'enfants en apprentissage avant le recentrage sur le savoir-nager et après.

En consacrant les moyens adaptés aux enjeux du savoir-nager, il s'agissait de répondre à des fondamentaux des services publics du quotidien, et donc du service rendu à ses habitants. Ce projet aurait pu être une belle opportunité de valoriser l'apprentissage de la natation par le service public auprès des enfants

et les adultes. Mais, tel que présenté, ce seront les associations qui en tireront tout le bénéfice.

La CFDT s'est abstenue.

Transformation des postes dans les EAJE municipaux

La CFDT entend la volonté de l'administration de mettre en adéquation les missions et les calibrages de postes.

Nous nous étonnons toutefois que cela se fasse à la baisse, avec la suppression de 8 postes d'éducateurs de jeunes enfants (EJE) de catégorie A et de 4 postes d'auxiliaires de puériculture (AP) de catégorie B au profit de 12 postes d'accueillante petite enfance (APE) de catégorie C.

La CFDT a pleinement conscience de la problématique du recrutement et que le recours sur ces 2 grades au CDD génère de la précarité.

Toutefois, ceci est en contradiction avec l'évolution nationale des Éducateurs de Jeunes Enfants et des Auxiliaires de Puériculture qui ont été revalorisés en changeant de catégorie ces dernières années afin de reconnaître leurs diplômes, leurs compétences et leur qualité d'accueil.

La CFDT a bien entendu que les Accueillants Petite Enfance seraient recrutés avec au minimum le CAP petite enfance. La charte actuellement appliquée devrait être la garante de la continuité d'un accueil de qualité dans nos structures et ce, malgré les qualifications différentes du personnel encadrant les jeunes enfants.

La CFDT sera particulièrement vigilante quant à la présence d'un professionnel de catégorie 1 (Éducateur Jeunes Enfants, Auxiliaire de Puériculture...) dans la structure tout au long de la journée, notamment dans les petites structures.

Enfin, nous avons noté que les transformations de postes seront réalisées au fil des vacances de postes, suite à des mobilités choisies ou des départs à la retraite.

La CFDT s'est abstenue.

Rapport annuel des mises à dispositions des agents de l'État au profit de l'EMS

Ce point est présenté **pour information**.

La CFDT note toutefois que sur 45 postes transférés, il ne reste à ce jour plus que 25 agents à l'EMS. Cela interroge l'attractivité de la collectivité.

Cartographie des emplois

La colonne « observations » a été rajoutée et nous nous en félicitons. Toutefois, elle devait permettre d'avoir une visibilité sur le conseil de l'Eurométropole (où le poste serait à nouveau réaffecté, et non à préciser les suppressions inscrites à l'ordre du jour des futurs CST).

La CFDT s'est abstenue.

Plan de formation

La CFDT a pris note du souhait exprimé par la DRH (au cours de la réunion de présentation du 20 avril dernier) de faire évoluer le plan de formation 2023, afin de permettre davantage d'anticipation et de réactivité.

La CFDT partage le constat du trop grand décalage observé entre le recueil des besoins et leur mise en œuvre.

Au plan méthodologique, la proposition de la DRH de valider/caler ce plan en décembre pour une mise en œuvre l'année suivante, doublé d'une réunion consacrée à la stratégie, paraît ainsi pertinente.

La CFDT a pris connaissance des axes stratégiques du plan de formation 2023 et notamment le souhait de :

- Développer une organisation apprenante
- Favoriser l'intégration des nouveaux apprenants
- Travailler sur une charte de prévention des inaptitudes
- Accompagner la mobilité contrainte.

Sur ce dernier point, la CFDT rappelle la nécessité de faire un retour dans son bilan annuel sur le nombre des parcours accompagnés, notamment s'agissant des immersions, bilans de compétences ou professionnels ainsi que des parcours d'intégration dans la collectivité qui n'apparaissent nulle part pour l'heure.

La CFDT a voté pour.