NOTE SUR LE RECRUTEMENT D'AGENTS POUR LES SURVEILLANCES DE BAIGNADE

Le recrutement d'agents pour faire fonctions de maîtres-nageurs ou de surveillants de baignade dans les piscines publiques et les plages et autres plans d'eaux publics se pose inexorablement chaque année, et notamment pour la période estivale, avec de plus en plus de difficultés.

Il existe en effet une pénurie criante de personnel en ce domaine. Celle-ci s'explique, d'une part, par le manque de personnes titulaires des titres et diplômes requis et, d'autre part, par les conditions de travail et l'attractivité du métier insuffisantes.

Par conséquent, le recrutement de personnels qualifiés ne s'improvise pas, surtout à l'approche de la période estivale propice au surcroît d'activité et au recrutement de personnel occasionnel.

Cette note a ainsi pour objet de vous présenter les conditions (**I**), la procédure (**II**) et les enjeux (**III**) du recrutement de surveillants de baignade.

I- LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Le recrutement de personnels pour exercer des fonctions de maîtres-nageurs ou de surveillants de baignade suppose **deux conditions cumulatives** : être recruté sur le grade d'éducateur des APS (**A**) et détenir un titre ou diplôme requis (**B**).

A) Le grade d'éducateur des APS

Le recrutement doit nécessairement se faire sur le **grade d'éducateur des APS**.

Explications :

D'une part, le cadre d'emplois d'opérateurs des activités physiques et sportives (relevant de la catégorie C dans la filière sportive) est en voie d'extinction, c'est-à-dire qu'il n'est plus permis de procéder à un recrutement nouveau sur ce cadre d'emplois. Seuls des fonctionnaires titulaires dans ce cadre d'emplois peuvent être recrutés par voie de mutation.

D'autre part, même si l'idée paraît tentante, il n'est pas possible de recruter sur un grade relevant de la filière animation, à l'instar des cadres d'emplois d'animateurs (catégorie B) ou d'adjoints d'animation (catégorie C). La surveillance de baignade n'est pas une des missions évoquées dans les statuts particuliers et constitue une mission spécifique qui ne relève pas de l'animation.

B) Les titres et diplômes requis

Le recrutement suppose la détention par l'agent de titre ou diplômes requis et adaptés à la nature des missions.

En effet, il existe trois niveaux de surveillants de baignade avec, pour chacun, un diplôme associé :

- le surveillant de baignade titulaire du brevet de surveillant de baignade (BSB) ;
- l'assistant du maître-nageur titulaire du brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) ;
- le maître-nageur sauveteur, titulaire du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport « Activités aquatiques et de la natation » (BPJEPS AAN).

1. Titre de maître-nageur sauveteur

Les fonctions de maîtres-nageurs sauveteurs permettent d'exercer des missions d'enseignement et de surveillance dans les piscines publiques et les plages et étendues d'eaux publiques.

Ces fonctions impliquent obligatoirement le **titre de maîtres-nageurs sauveteurs**.

L'article 3 du décret n° 2011-605 du 30 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des APS énonce expressément que les éducateurs qui exercent les fonctions de maîtres-nageurs « ***doivent être titulaires du titre de maître-nageur sauveteur*** ».

Cette disposition dispose également que « *les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives exerçant leurs fonctions dans les piscines peuvent être chefs de bassin* ».

En premier lieu, le titre de maître-nageur sauveteur s'acquiert par principe par le **BPJEPS AAN**.

Or, afin de faire face à la pénurie de personnel, d'autres diplômes et certifications permettent la délivrance du titre de maître-nageur sauveteur.

Un arrêté paru le 21 novembre 2021 élargit en effet la délivrance du titre de MNS à de nouveaux titulaires de certifications possédant déjà des compétences pédagogiques et techniques, complétées par des compétences en matière de sécurité et de sauvetage.

Les certifications visées sont :

- le Dejeps (diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) triathlon couplé à l'obtention du CSSSMA (certificat de spécialisation sauvetage et sécurité en milieu aquatique) ;
- la licence Staps EM (éducation et motricité) couplée à l'obtention de l'Uessma (unité d'enseignement sauvetage et sécurité en milieu aquatique) ;
- la licence Apas (activité physique adaptée et santé) également couplée à l'Uessma.

En second lieu, le titre de maître-nageur sauveteur implique une formation de mise à niveau tous les 5 ans conformément à l'arrêté du 20 janvier 2022 relatif au certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur.

En effet, les personnes titulaires d'une certification professionnelle conférant le titre de maître-nageur sauveteur sont soumises **tous les cinq ans** à une formation de mise à niveau intitulée « certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur » (CAEP-MNS), laquelle présente un module sur le secourisme.

Bon à savoir :

Des sessions de formation sont organisées chaque année dans l'Oise par la DDCS et l'École Régionale de Formation aux Activités de la Natation (E.R.F.A.N.) de Picardie.

Des informations sont disponibles sur le site de la Fédération Française de Natation (F.F.N.).

Contact : Rémi GARDIN – 03 44 06 06 16 – remi.gardin@oise.gouv.fr.

Aussi, si l'agent dispose des diplômes éligibles pour être maître-nageur sauveteur et qu'il est à jour de ce certificat, il n'y a pas lieu qu'il soit à jour de son recyclage secourisme.

2. Le BNSSA

Le BNSSA permet à son titulaire d'être l'assistant d'un maître-nageur sauveteur.

Désormais, en vertu du décret n° 2023-437 du 3 juin 2023, les titulaires du BNSSA peuvent assurer, **en toute autonomie**, les missions de surveillance de baignade **d'accès payant**, c'est-à-dire les établissements d'activités physiques et sportives dans lesquels sont pratiquées des activités aquatiques, de baignade ou de natation ou dans lesquels ces activités font partie de prestations de services offertes en contrepartie du paiement d'un droit d'accès, qu'il soit ou non spécifique.

Pour information : Auparavant, ils ne pouvaient assurer des missions de surveillance qu'en soutien d'un maître-nageur sauveteur. Seule une dérogation préfectorale permettait la surveillance en autonomie des baignades d'accès payant et les plages publiques ou privées durant quatre mois par an dès lors que l'exploitant de

l'établissement concerné avait préalablement démontré qu'il n'avait pu recruter des maîtres-nageurs sauveteurs. Cette dérogation permettait donc de se passer de maîtres-nageurs sauveteurs dûment diplômés et rémunérés durant la période estivale.

Dans ce cadre, le décret ajoute que toute personne désirant assurer la surveillance d'un tel établissement doit en faire la déclaration au préfet du lieu de sa principale activité.

Bon à savoir : Ce décret a été pris à la suite des états généraux de l'encadrement et de la surveillance dans la filière aquatique, tenus à l'Insep le 10 février 2023, entendant du reste permettre l'élargissement du recours au BNSSA, ce que confirme le Gouvernement dans une réponse à une question parlementaire en date du 26 janvier 2023 (QE n° 03621 JO (Sénat)).

Ainsi, les titulaires du BNSSA peuvent assurer une mission de surveillance de baignade :

- En toute autonomie dans les établissements d'activités physiques et sportives d'accès payant.
- En soutien d'un maître-nageur sauveteur dans les autres cas, à l'instar des plages et étendues d'eau d'accès gratuit.

3. Le BSB

Le BSB permet l'exercice des fonctions de surveillant de bassin dans le cadre des activités aquatiques et nautiques **des centres de loisirs et autres accueils collectifs de mineurs**.

*

Pour conclure, si le motif du recrutement de personnel est d'assurer la surveillance de la baignade pendant l'été :

- dans des piscines publiques ou lacs, …, des personnes simplement titulaires du BNSSA peuvent être recrutées avec au moins un MNS disposant du BPJEPS AAN ;
- dans des établissements d'accès payant, des personnes titulaires du BNSSA ;
- dans des centres de loisirs et autres accueils collectifs de mineurs, des personnes simplement titulaires du BSB peuvent être recrutées, mais il faudrait qu'il y ait au moins un MNS disposant du BPJEPS AAN.

II- LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

La procédure de recrutement d'un surveillant de baignade ne souffre d'aucune spécificité. D'une part, le recrutement suppose l'existence d'un emploi public sur le grade d'éducateur des APS (qu'il soit créé par délibération ou qu'il soit vacant). D'autre part, la procédure dépend du besoin de la collectivité ou de l'établissement public, c'est-à-dire si l'emploi répond à un besoin permanent (**A**) ou à un besoin non permanent (**B**).

A) Le recrutement pour un emploi permanent

Un emploi permanent est un emploi créé par délibération pour répondre à un besoin permanent, c'est-à-dire qui correspond à une activité normale et habituelle de l'administration. Précisément, il s'agit des différents emplois qui permettent le bon fonctionnement de la collectivité ou de l'établissement public.

Un emploi permanent peut être pourvu pour répondre :

- soit à des besoins permanents : par principe par un fonctionnaire et par dérogation par un contractuel exclusivement sur le fondement de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique) ;
- soit à des besoins temporaires : exclusivement par des contractuels de droit public sur le fondement de l'article L. 332-13 du même code pour remplacement d'un agent public momentanément indisponible ou de l'article L. 332-14 du même code pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial).

Dans ce cadre, la procédure répond à trois conditions principales avec des spécificités pour le recrutement d'un contractuel.

1. La déclaration de vacance d'emploi ou de création d'emploi

2. L'examen des candidatures

La procédure d'examen de candidatures est uniquement précisée par la législation et la réglementation pour le recrutement de contractuels de droit public. Or, la même procédure doit être suivie quand un fonctionnaire est recruté.

Aussi, l'examen des candidatures suppose :

- la réception des candidatures et l'appréciation de leur recevabilité ;
- l'organisation d'au moins un entretien de recrutement ;
- l'élaboration d'un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné ;
- l'information des candidats non retenus.

3. La prise de l'acte d'engagement

L'acte d'engagement dépend de la qualité de l'agent recruté.

S'il est fonctionnaire, l'agent sera recruté par la prise d'un arrêté :

- Soit en tant que stagiaire s'il n'est pas fonctionnaire au préalable. Il faudra ainsi prendre un arrêté de nomination stagiaire.
- Soit en tant que titulaire par voie de mutation, de détachement ou d'intégration directe selon les cas de figure. Il faudra ainsi prendre un arrêté de recrutement par voie de mutation, de détachement ou d'intégration directe.

S'il est contractuel, l'agent sera recruté par un contrat de 3 ans maximum renouvelable dans la limite totale de 6 ans, dont la nature dépendra de la strate démographique de la collectivité ou du temps d'emploi, c'est-à-dire :

- Pour une commune de moins de 1 000 habitants ou un EPCI de moins de 15 000 habitants, le contrat sera fondé sur l'article L. 332-8 3° du code général de la fonction publique.
- Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, le contrat sera fondé sur l'article L. 332-8 4° du code général de la fonction publique.
- Pour les autres collectivités, le contrat sera fondé sur l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique après avoir démontré la recherche infructueuse d'un fonctionnaire.
- Pour un emploi dont la quotité de travail est inférieure à 17h30 par semaine, le contrat sera conclu sur l'article L. 332-8 5° du code général de la fonction publique.

B) Le recrutement pour un emploi non permanent

Un emploi non permanent est un emploi créé par délibération permettant de faire face à un besoin ponctuel tel qu'un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité. Cet emploi ne doit pas trop se répéter au cours de l'année auquel cas il pourrait être requalifié d'emploi permanent.

Dans ce cadre, la procédure répond à trois conditions :

1. La publication d'une offre d'emploi

Avec un emploi non permanent, il n'y a pas d'obligation de procéder à une déclaration de vacance d'emploi ou de création d'emploi. Seule une offre d'emploi publiée sur le site Internet de la collectivité suffit.

Toujours est-il que, pour renforcer la visibilité de l'emploi, il peut être opportun de procéder à la déclaration de vacance ou de création d'emploi et de publier une offre d'emploi sur les sites dédiés, y compris celui de Pôle emploi.

2. L'examen des candidatures

Avec un emploi non permanent, **seuls des contractuels de droit public** peuvent être recrutés. Il n'y a donc pas nécessité de rechercher au préalable un fonctionnaire.

Pour justifier le candidat retenu, il faut pouvoir démontrer que vous avez reçu les candidatures et que vous les avez appréciées.

3. La conclusion d'un contrat

La nature du contrat dépend de l'objet du besoin et de l'emploi.

En cas d'emploi non permanent d'accroissement temporaire d'activité, le contrat conclu devra être pris sur le fondement de l'accroissement temporaire d'activité conformément au 1° de l'article L. 332-23 du code général de la fonction publique.

Dans ce cadre, le contrat peut être conclu pour une durée maximale (continue ou discontinue) sur une même période continue de 18 mois.

En cas d'emploi non permanent d'accroissement saisonnier, le contrat conclu devra être pris sur le fondement de l'accroissement saisonnier conformément au 2° de l'article L. 332-23 du code général de la fonction publique.

Dans ce cadre, le contrat peut être conclu pour une durée maximale de 6 mois (continue ou discontinue) sur une même période continue de 12 mois.

*

En pratique :

Pour un recrutement uniquement pendant les vacances d'été, il est opportun de conclure un contrat saisonnier. De la sorte, sur le même fondement, il sera possible de recruter le même agent pour les vacances d'été de l'année suivante.

Pour un recrutement récurrent à chaque vacance scolaire, il est possible :

- Soit de conclure un contrat saisonnier pour chaque vacance. Dans ce cadre, il sera possible de recruter le même agent pour chaque vacance et de pouvoir renouveler la procédure chaque année.
- Soit de recruter en permanence un fonctionnaire et annualiser son temps de travail sur la base des vacances scolaires s'il n'est pas affecté sur d'autres missions. De la

sorte, il sera possible de ne faire qu'un acte d'engagement sur une période indéterminée.

- Soit de recruter en permanence un contractuel et annualiser son temps de travail sur la base des vacances scolaires s'il n'est pas affecté sur d'autres missions. Dans ce cadre, il sera possible de recruter la même personne avec un seul acte d'engagement sur une période pouvant excéder un an jusqu'à trois ans maximums avec un renouvellement dans la limite totale de six ans.

Pour un recrutement en soutien dans le cas d'un surcroît d'activité, il est conseillé de conclure un contrat d'accroissement temporaire d'activité.

III- LES RISQUES DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

L'activité de baignade n'est pas sans risques pour les usagers. Les risques de noyade sont en effet légions.

Dans ce contexte, l'activité de baignade dans des lieux et établissements gérés par des collectivités territoriales et établissements publics implique par conséquence un risque juridique pour le gestionnaire du lieu et de l'établissement.

En effet, la responsabilité civile de la collectivité et la responsabilité pénale de l'autorité territoriale (c'est-à-dire du maire ou du président) pourraient être engagées si jamais il y avait un accident et qu'il apparaissait que le personnel recruté ne remplissait pas les conditions d'exercice des missions.