



Adresse postale:
SNEPL SECRETARIAT
C/O DOLLFIN SARL
MARINE DE SISCO
20233 SISCO
snepl-secretariat@wanadoo.fr

Tel : 0 874 284 910
Gsm : 06 07 08 95 92

M. Vianney Sevaistre,
Sous-directeur
Emploi et des Formations
Direction des Sports.
95 avenue de France,
75650 Paris Cedex 13.

Sisco le, 18-06-2010
Réf : 2010-166-TD-SNEPL- Modification FPPSL
LAR n° 1A 008 910 8322 9

A

M. Vianney Sevaistre

Sous-directeur de l'emploi et des formations à la Direction des Sports.
95 avenue de France,
75650 Paris Cedex 13.

Monsieur le sous-directeur de l'emploi et des formations

Notre dernier courrier en date du 09-03-2010 (Réf : 2010-068 TD-SNEPL- Modification CS et FPPSL) étant resté sans réponse, pour des raisons que nous n'osons imaginer, nous revenons vers vous pour vous informer de la position officielle du SNEPL sur le sujet de la réforme des métiers, filière plongée loisir.

Nous vous proposons, dans les annexes, malgré le silence incompréhensible de vos services, une réflexion de notre organisation patronale sur ce que devrait être, selon nous, ce futur BP s'intégrant dans une logique d'emploi et de professionnalisation de la filière.

Cette réflexion sera rendue publique, de sorte à ce que les futurs salariés, les employeurs potentiels, les acteurs institutionnels actuels, les organisations syndicales représentatives des salariés, les organisations patronales, les membres de la CPC, prennent la mesure de nos propositions et de notre volonté à construire une filière basée sur des métiers offrant toutes garanties de progression et d'employabilité à des primo-arrivants et en particulier à des jeunes qui pour diverses raisons sont sortis du cursus scolaire.

Les diverses informations en notre possession font état d'un Brevet Professionnel centré sur les prérogatives subaquatiques exclusives d'un guide de palanquée, accompagnées des compétences d'un employé dans une société commerciale telles que : accueil, assistance pont, gonflage, ...

Ceci est, pour notre vision de l'employabilité, bien en dessous des besoins d'une entreprise en termes de compétences d'un salarié entrant dans la filière au niveau IV.

Avons-nous le droit de proposer aux jeunes en formation un avenir incertain ou avons-nous obligation de proposer un plan de carrière en regard de leurs aspirations professionnelles ?

En d'autres termes, Monsieur Le Sous Directeur, la question est la suivante :

Désirons nous que ce premier niveau de l'entrée dans le métier soit employable ? Pour le SNEPL, représentant légitime des employeurs de la filière, la réponse est oui.

En effet, comment pourrions-nous concevoir que, pour quelques dizaines d'euros supplémentaires de salaire versés, nous employons un salarié dont les compétences sont drastiquement réduites en rapport avec l'actuel titulaire du BEES [classé actuellement au même niveau que le futur BP (soit le NIV IV)] ?

Prenons l'exemple de la grille emplois/classifications/salaires que nous avons conjointement signée avec le SMPS-CGT.

Base de classification du BP (*arbitrairement, mais de façon réaliste, classé en Niveau 3 Ech 1 et 2*) :

CEC Europe	Entrée dans le métier	Catégorie	DEPARTEMENT ADMINISTRATION LOGISTIQUE	DEPARTEMENT PLONGEE	Niveau Rému	Echelon Rému	SMIC +%	S M C Brut	S M C Net
3	VAE (+ dispositif EU (dir2005-36)) ou 21	Employé	Technico / commercial	Assistant Moniteur	3	1	5,00%	1410,96	1109,05
	VAE (+ dispositif EU (dir2005-36)) ou 31	Employé	+ ancienneté	Assistant Moniteur + 2 ans		2	5,00%	1410,96	1109,05

Base de classification du BEES (classé en Niveau 5 Ech 1 à 5) :

CEC Europe	Entrée dans le métier	Catégorie	DEPARTEMENT ADMINISTRATION LOGISTIQUE	DEPARTEMENT PLONGEE	Niveau Rému	Echelon Rému	SMIC +%	S M C Brut	S M C Net
5	VAE ou dispositif EU dir2005-36 ou 42	Employé	N/A	Moniteur	5	1	15,00%	1545,34	1214,68

Soit une différence de salaire de 134.38 euro brut..... soit une masse salariale différente d'environ 200 euro.....



Syndicat patronal professionnel national,
régi par les Lois du 21 Mars 1884 et du 12 Mars 1920
et par les dispositions du Livre IV, Titre 1^{er},
Chapitre Premier, Section 1,2 & 3, articles L. 411 et suivants du Code du travail.



La compétence terrain du BP (guide de palanquée) en regard du BEES n'est pas du tout en rapport avec la différence de salaire, l'employeur, en toute logique, recherchera, à salaire quasiment égal, un salarié dont les compétences sont plus importantes. **C'est la vérité économique de l'activité qui l'impose** (la valeur marchande hors taxes de 4 baptêmes suffit à palier cette différence de masse salariale). D'autant que la nouvelle filière verra la disparition naturelle des BEES 1° dans une période comprise entre 10 et 15 ans¹, le professionnel titulaire du BP, sera-t-il en mesure de patienter durant ces longues années avant d'avoir l'opportunité d'être embauché ?

Nous avons la légitime crainte de penser que ce BP (guide de palanquée) ne soit construit, **que**, pour faire obstacle à une certification professionnelle étrangère de type Dive Master.

Les services de la Direction des Sports construiraient donc un brevet professionnel avec comme seul objectif de faire barrage à des qualifications professionnelles, ayant démontrées leurs employabilités en dehors des frontières françaises, cela a-t-il un sens ?

Nous estimons nécessaire mais aussi de notre responsabilité de vous informer que ce projet de BP (guide de palanquée) ne peut s'inscrire dans la volonté du SNEPL, organisation patronale, adhérente, via le SNELM à la CGPME.

Nous vous rappelons, également, que contrairement aux exigences de sécurité NF/CEN/ISO qui tendent à responsabiliser les pratiquants, le modèle français tend à créer des pratiquants qui ne peuvent évoluer qu'avec le concours d'une tierce personne qui en assumerait la responsabilité et se substituerait au manque technique!

Nous pouvons début 2010 confirmer l'échec de ce système en analysant les très nombreux accidents mortels survenus avant même le début de la saison dans la formation des encadrants de plongeurs suivant les règles du Code du Sport actuel (plongées profondes avec décompression). La Direction des Sports peut-elle également ignorer cette réalité ?

Dans un premier projet, auquel nous avons participé, le BP était centré sur un rôle d'assistant moniteur, ayant comme prérogative la réalisation de baptême (zone des 0-6 m) et des formations se réalisant dans la zone des 0-12 m en sus de celles données pour la conduite de palanquée. **Cette possibilité d'enseignement (sous supervision directe) est abandonnée, pourquoi et au profit de qui ?**

L'« assistant moniteur » devient, aujourd'hui un véritable métier, il est de nature à répondre aux besoins en termes d'emplois. Le SNEPL affirme ici que les entreprises ont de réels besoins de ce type de compétences, sur le marché de l'emploi.

Ignorer ces besoins serait de nature à condamner le BP à un emploi plus que précaire, n'intéressant qu'une infime minorité d'employeurs.

Nous serons attentifs aux avis exprimés par la CPC sur l'employabilité que sera donnée à ce projet de BP vide de tout sens social et de réalité économique.

¹ Fourchette basse volontairement optimiste



Ce Brevet Professionnel, placé au Niveau 4 (actuel classement du BEES 1°) doit s'inscrire dans une véritable volonté d'emploi pérenne, de préférence en Contrat à Durée Indéterminée et non sur une employabilité saisonnière. Nous préconisons également que le contenu de formation de ce BP soit véritablement adapté à la formation par alternance.

Nos propositions d'amélioration de ce projet de BP sont simples, mais demandent une vision future de ce que sera l'activité dans quelques années. Elles permettent une employabilité du BP plus intéressante pour chaque partie (employeurs et salariés), mais surtout une véritable intégration dans le métier.

- Laisser en l'état les prérogatives d'encadrement de ce BP (encadrement jusqu'à -40) et d'animation (sécu surface, ...)
- Donner des compétences minimales en pédagogie pour la réalisation de formations dans la zone 0-12 mètres.
- Donner à ce BP le rôle d'un assistant moniteur ; il pourrait facilement permettre au BEES en immersion d'augmenter le ratio (pratiquant / moniteur) par exemple de 8 pour 1 moniteur (avec présence du BP dans la palanquée).
- Favoriser, voire imposer, la formation par le biais de l'alternance sur une durée de 150 heures en centre de formation (pour un niveau 3 de plongeur tel qu'actuellement défini dans le Code du Sport), les 1200 heures prévues initialement sont la mort annoncée de ce BP).

Il faut, également, sous peine de favoriser l'emploi dissimulé, véritable plaie de notre profession, faire en sorte que ce futur BP soit totalement différent du Niveau 4 des fédérations.

De cette différenciation, et des propositions ci dessus, naîtra une vraie qualification professionnelle porteuse d'espoirs en termes d'embauche.

Sur le sujet du Diplôme d'Etat :

Le classement du DE au niveau 3 est certainement (malheureusement) dû au classement du BP au Niv 4.

Nous pensons que l'effort de formation entre le BP et le DE soit trop important pour favoriser un glissement des salariés du BP au DE puis au DES avec aisance et objectif vrai de professionnalisation de la filière. Il conviendrait de diminuer légèrement les compétences données aux futurs DE, quitte à créer des UC complémentaires et additionnelles, pour ne pas « effrayer » le primo-arrivant dans la filière. Par le biais de la formation continue professionnelle, un salarié pourra engranger, au fur et à mesure des années, des UC pour accéder de façon réaliste aux emplois supérieurs de la filière. Cette solution étale de façon réaliste la vie professionnelle de tout salarié avec un véritable plan de carrière.

La construction de la grille emploi/classification, effectuée avec le SMPS-CGT est construite dans cet esprit. Un jeune (18 ans) entrant dans le métier pourrait imaginer être à 35 ans chef de centre (cadre).

Alors pourquoi ne pas s'inspirer de cette grille validée par des partenaires sociaux ayant défendus âprement leurs intérêts pour un objectif commun : l'employabilité ?



Syndicat patronal professionnel national,
régi par les Lois du 21 Mars 1884 et du 12 Mars 1920
et par les dispositions du Livre IV, Titre 1^{er},
Chapitre Premier, Section 1,2 & 3, articles L. 411 et suivants du Code du travail.



Monsieur le Sous Directeur, pour je ne sais quelles raisons, le SNEPL se trouve diabolisé, vos services ont choisi de ne pas nous consulter sur des sujets aussi importants que la réforme des métiers que vous mettez en place et qui sera présentée en CPC fin juin 2010.

Vous conviendrez que cela ne peut être réaliste : le seul représentant, légitime, des employeurs dans la filière de la plongée loisir, n'est pas consulté sur l'employabilité des futurs salariés !

Pourtant, Monsieur Jacques Donzel, conseiller technique de Marie-George BUFFET, membre de la Commission Nationale des Sports du Parti Socialiste, ancien directeur départemental de la Jeunesse et des Sports de Haute-Savoie, écrivait le 10 avril 1998 à M. Pascal Gauthier, Président de la CPNE-EE :

.../...

Je pense qu'une politique partenariale véritable entre les professionnels et les organismes privés et publics de formation (agissant sur la base de référentiels élaborés par les Commissions Paritaires Nationales) serait réellement préférable.

Puis le 13 juin 1998

Nous sommes, en effet, quelques-uns à faire avancer l'idée (aux plans politique et administratif) que les métiers du sport doivent réintégrer le droit commun du Code du travail. Le principe semble désormais acquis dans le cadre de la réforme de la loi de 1984 mais il est vraisemblable que les corporatismes internes à l'administration associés à quelques intérêts privés (représentés par la Confédération Nationale des Educateurs Sportifs) continueront à poser des obstacles à sa mise en œuvre.

.../...

Douze ans après ces écrits, pourriez-vous avoir l'obligeance de nous faire connaître les raisons d'une telle mise à l'écart de notre organisation patronale ?

Nous faisons preuve de beaucoup de réalisme économique, c'est notre rôle, notre devoir, nous l'assumons, quitte à déplaire ou déranger.

Un diplôme fusse-t-il d'Etat qui s'impose de manière autoritaire et contraignante à toute une profession au mépris des propositions du collège patronal, des réalités sociales, économiques, professionnelles, culturelles et éducatives, et qui aurait la prétention de couvrir la complexité du marché des loisirs et du tourisme ne pourrait que nuire au développement de la filière par manque de compétences disponibles sur le marché de l'emploi.



Vous conviendrez, avec nous, Monsieur Le Sous Directeur de l'emploi et de la formation, que la filière plongée loisir a un besoin urgent de professionnels du développement.

Que le professionnalisme, c'est donner du sens à l'acte professionnel mais c'est aussi et surtout inscrire son action dans la durée.

Il nous semble important que pour la formation des salariés de l'ensemble des métiers de la filière plongée loisir une solution adaptée, conforme à la réalité du terrain et de l'employabilité, soit trouvée rapidement dans ce dossier aussi sensible que complexe.

Ne pas prendre en considération nos avis nous fait craindre que les objectifs gouvernementaux en terme d'emplois ne soient tenus, voire pire, une désaffection de cette filière par les jeunes allant à l'encontre de la politique d'emploi mise en œuvre par Monsieur le Premier Ministre François Fillion.

L'argumentation, avancée par certains, de faire croire que les employeurs choisiront des salariés « au rabais² » est à dénoncer ici de façon ferme. Un employeur d'une TPE a comme unique préoccupation la survie de son entreprise patrimoniale. Cette survie économique ne dépend que, dans les TPE/PME, du bien-être des salariés. Nous rappelons la grille emploi/classification/salaire, que le SNEPL est seul à avoir mis en place dans la filière, pour preuve de maturité et de responsabilité qu'il est de mise dans une organisation patronale.

Pour ces raisons, Monsieur le Sous Directeur, nous vous demandons de convenir d'une méthodologie d'échanges officielle, qu'il vous plaira de mettre en place, pour que nous puissions vous faire part de nos réflexions et propositions dans l'unique objectif de créer de l'emploi, donc une activité économique viable pour qu'enfin nos entreprises renouent avec une rentabilité nous faisant souvent défaut.

Dans l'attente de votre contact, je vous prie de croire, Monsieur le Sous Directeur en l'expression de mes sentiments les meilleurs et les plus cordiaux.

Thierry DOLL
Secrétaire Général du SNEPL.

Copies à :

Monsieur Le Premier Ministre
Madame la Ministre de la Santé et des Sports
Monsieur le Directeur des Sports
Monsieur le Président de la CPC (Yann Poyet)
Monsieur le Secrétaire de la CPC (Mickaël BOUCHER)
Mesdames Messieurs les membres de la CPC
Monsieur le Président de la CGPME
Monsieur le Président du SNELM
Messieurs les Présidents et Secrétaires Généraux ; FFESSM, FSGT, ANMP, SNMP, SMPS-CGT
Mesdames Messieurs les responsables des organismes RSTC en France
Mesdames Messieurs Adhérents du SNEPL
Mesdames Messieurs les Chefs d'entreprises de la filière plongée loisir

² Argumentation ANMP

