

Notre Programme 2018

Cette proposition de **programme** est le fruit d'une **réflexion globale**, c'est-à-dire regroupant à la fois des **perspectives d'avenir** et des évolutions sur des **dossiers en cours**, mais aussi des **idées ou suggestions** de travaux qu'il pourrait être intéressant de lancer.

Par ailleurs, c'est aussi le reflet de la **ligne politique syndicale** que nous défendons, de nos **valeurs** et de notre envie de porter une **action collective** qui ne renvoie pas dos à dos **débat d'idées** et **efficacité dans la prise de décision**.

Pour cela, ce programme s'appuie sur la volonté de mettre en place un **cadre de fonctionnement formalisé** ainsi que sur l'élaboration d'un **discours syndical structuré** afin de gagner en **réactivité**, en **cohérence** et de **faire face plus sereinement** aux inévitables urgences lorsqu'elles surviennent.

Toutes ces propositions n'ont évidemment pas la même importance. Il convient donc de lire ce programme en conservant à l'esprit la nécessité que nous avons de **hiérarchiser les enjeux** et les actions pour déterminer les priorités sur lesquelles les **efforts syndicaux** doivent se concentrer.

Aussi, avant de vous présenter en détail notre programme, voici les **valeurs qui motivent notre engagement** et **sous-tendent notre réflexion**.

Des valeurs pour notre métier

- L'accès à la nature libre et gratuit, en conscience et en responsabilité;
- L'éducation et l'enseignement au cœur du métier;
- Le développement et l'entretien des sites et itinéraires d'escalade et de canyoning relevant entièrement de la pratique sportive (pas du BTP !);
- Le/la moniteur.rice maître et responsable de son outil de travail.

Des valeurs syndicales

- Un militantisme de convictions, politiquement solide, parce que pensé au-delà des urgences et des opportunités ;
- Probité, solidarité, équité ;
- La justice sociale et l'épanouissement individuel et collectif
- La démocratie active, horizon constant de nos actions;

De la méthode pour un fonctionnement interne clair et efficace

- Des méthodes de travail professionnelles et rigoureuses ;
- Le respect fondamental des conditions requises pour le débat d'idées ;
- Des outils de fonctionnement syndical à même de favoriser la représentation de l'ensemble des professionnel.les et l'expression de la pluralité des adhérent.es;

- Une discipline individuelle et collective dans la prise de parole ;
- La collégialité de la prise de décision;
- Des instances décisionnaires mieux articulées, contrôlées et encadrées ;
- Les responsabilités des élus mieux définies ;
- Les modalités de dédommagement des élus prédéfinies et mieux encadrées;
- Une hiérarchisation des enjeux, qui guide le traitement des dossiers, les relations avec les partenaires et les priorités d'action.

Un programme

I. DOSSIERS TRANSVERSES	5
1.1 Défense et protection des adhérents	5
1.1.1 Maîtrise de son outil de travail et défense des conditions de travail	5
1.1.2 Statut et couverture sociale des indépendants	5
1.1.3 Accidentologie et prévention	6
1.2 Formation	6
1.2.1 Formation initiale	6
1.2.2 Recyclage	8
1.3 Accès aux sites	9
1.4 Travail à l'étranger	10
1.5 Féminisation de la profession	11
1.6 La question de l'encadrement des pratiques connexes à l'enseignement	11
II. DOSSIERS SPECIFIQUES ESCALADE	11
2.1 Suppression de la limite d'altitude	11
2.2 Filière professionnelle de l'escalade	13
III. DOSSIERS SPECIFIQUES CANYON	15
3.1 La place du SNAPEC	15
3.2 Accès et sites de pratique	15
3.3 <u>Cotations, tronçonnage et prérogatives</u>	16
3.4 <u>Harmonisation des diplômes et plateforme européenne</u>	18
3.5 <u>Connaissance du paysage professionnel</u>	18
3.6 <u>Déontologie pour une pratique responsable du canyoning professionnel</u>	18
IV. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT	19
4.1 Administration et organisation démocratique	19
Révision des statuts et du règlement intérieur	19
4.2 Représentativité, indépendance du syndicat, prévention des conflits d'intérêts	19
4.3 Efficacité fonctionnelle et procédure de travail	20
4.4 Communication aux adhérents et réseau local	20
4.5 Avenir de l'IF-SNAPEC	21
4.6 Affiliation du SNAPEC à une centrale syndicale	22

4.7	Poste(s) de salarié(s) au SNAPEC	22
V.	SERVICES AUX ADHERENTS	23
5.1	Assurance	23
5.2	MAIDAI/ALEDES	23
5.3	Partenariats	23
5.4	Des outils au service du moniteur au quotidien	23
5.5	Un outil pour faciliter la vente de séjour en "tout-compris"	24
VI.	IMAGE ET PROMOTION DU METIER, DU SYNDICAT ET DES ACTIVITES DES ADHERENTS	25
VII.	SOLIDARITE/HUMANITAIRE/ENVIRONNEMENT	26

I. DOSSIERS TRANSVERSES

1.1 Défense et protection des adhérents

1.1.1 Maitrise de son outil de travail et défense des conditions de travail

- Défendre une conception de nos métiers qui fait que chacun.e monit.rice.eur est maître et responsable de son outil de travail, au cœur des décisions dans chaque structure de vente et intégrant à sa pratique les préoccupations sociales et environnementales, au de-là du court terme et de ses intérêts immédiats.
- Défense des conditions de travail des salariés et des indépendants en sous-traitance : prévention vis à vis du salariat déguisé, rémunération du travail décente et équilibrée, sensibilisation à la définition précise des relations de travail, ...
- Réflexion sur les intermédiaires et les plateformes
- Réflexion sur un statut de bureaux pertinent, efficace et vertueux
- Création d'un label des structures de vente de prestation escalade et canyon pour valoriser les pratiques vertueuses (responsabilité et justice sociale, en termes de développement local, d'environnement, d'image de la profession et de l'activité ...)

1.1.2 Statut et couverture sociale des indépendants

Réforme de la CIPAV:

- Ne pas accepter la différence de traitement faite aujourd'hui entre éducateurs sportifs de plein air (milieu montagne d'une part et les autres dont nous d'autre part)
- Ne pas accepter une baisse du rapport niveau de prestation/niveau de cotisations
- Revendiquer notre appartenance et notre attachement à une profession règlementée
- Refuser notre rattachement aux artisans-commerçants que nous ne sommes pas => Poursuivre les actions en cours et suivre les recours initiés par d'autres.

Autres enjeux :

- Revendiquer la création d'une véritable couverture sociale des indépendants qui soit au moins à la hauteur des assurances du secteur privé, incluant IA et IJ.
- revendiquer une refonte et une vraie revalorisation du statut de micro-entreprise intégrant les dépenses réelles dans une comptabilité simplifiée. Simplicité ET justice socio-économique.

- revendiquer une revalorisation des congés maternité-parental chez les indépendants entre autres (cf. féminisation de la profession).

1.1.3 Accidentologie et prévention

Contexte :

Depuis plusieurs années, le suivi de l'accidentologie permet d'avoir une vision globale des sinistres survenus aux adhérents ayant souscrits à un contrat d'assurance via le syndicat. Il s'agit principalement d'accidents dans des situations d'encadrement, même si on le rappelle, le contrat d'Allianz permet aussi de couvrir l'entraînement et le repérage, c'est-à-dire une bonne partie de sa pratique personnelle.

En plus des consignes et rappels de sécurité diffusés chaque année sur les bases de ce travail d'analyse, notamment avant et pendant la saison estivale, voici quelques pistes pratiques pour aller plus loin dans la prévention, l'anticipation du risque ou la gestion de l'après accident.

- Reformuler la fiche de déclaration d'accident, avec une partie infos publiques (localisation de l'accident et description générale), et une partie réservée à l'assureur.
- Mettre en place un formulaire de déclaration spécifique si la victime est le moniteur pour faciliter ce type de déclaration.
- Travailler avec les organismes de formation pour la diffusion du message de prévention aussi bien pendant la formation initiale que les recyclages.
- Travailler sur une forme de sponsoring de nos actions de prévention par l'assureur, notamment sa diffusion sur des supports type autocollants, fiches plastifiées ou plaquettes.

1.2 Formation

1.2.1 Formation initiale

Contexte :

Le SNAPEC est présent à différentes étapes de la formation, comme certains modules mais surtout sur les jurys. Pour autant, il n'existe pas d'obligation légale pour les organismes de formation, les CREPS, de faire appel au SNAPEC. Ils invitent notre syndicat sur la base de liens historico-politiques: si les CREPS peuvent en général compter sur des positions communes concernant les filières, l'environnement spécifique ou même dans une certaine mesure l'altitude, le SNAPEC de son côté aspire à conserver un droit de regard et de parole sur la qualité, la sécurité et les contenus de formation de nos futur(e)s collègues. Se sont posées ces dernières années des problématiques autour des modalités de désignation des intervenants du SNAPEC sur les jurys. Aussi nous proposons de travailler à quelques aménagements pour améliorer la transparence et ainsi désamorcer certaines tensions latentes dans le but de pérenniser nos bonnes relations et notre collaboration.

Propositions:

Harmonisation et homogénéisation entre CREPS

- Porter l'idée auprès des organismes de formation et du coordinateur national que chaque formateur dispense un volume d'enseignement minimum dans chacun des 3 CREPS, dans le but d'accroître la transversalité des formations d'Etat, indépendamment de l'organisme de formation.
- Mutualiser les documents ressources résumant les techniques enseignées sur une plateforme commune.

Interventions du SNAPEC sur les jurys

Clarifier l'intervention des représentants du SNAPEC sur les jurys par la mise en place d'une convention entre CREPS et le SNAPEC. A ce jour, il n'existe rien : le SNAPEC propose en fonction de leurs disponibilités des représentants au CREPS pour les jurys sur lesquels il est invité. Le CREPS a toute latitude pour accepter ou pas le représentant proposé, sans devoir le justifier.

Une convention pourrait inclure :

- L'engagement du SNAPEC de proposer sur les jurys des intervenants aux compétences nécessaires.
- L'obligation pour les OF de motiver le refus d'un représentant syndical, le cas échéant.

La mise à niveau des représentants pourrait être réalisée au cours d'une journée de formation dédiée.

Ce travail avait été amorcé en 2017 mais n'avait pas abouti.

Tutorat

Le SNAPEC fait partie des organismes ayant délégation pour valider sur des critères administratifs les tuteurs qui seuls pourront, dans un second temps, signer avec le stagiaire et son CREPS la convention de stage. La [procédure de validation de tuteurs](#) est actuellement trop complexe, notamment dans la gestion de la partie non administrative.

Proposition:

- Modifier les dossiers pour être tuteurs en distinguant 3 parties:
 - Une partie administrative (pièces à fournir), dont la complétude est l'unique critère de validation du dossier pour le SNAPEC.
 - Une partie "support de stage et expérience de tuteur" proche de ce qui existe actuellement
 - En face de chaque item, un espace réservé au SNAPEC pour des commentaires (problèmes de cotations pour le canyon, d'altitude ou autre pour l'escalade, d'accès, qualité du support, retours précédents sur le tuteur demandeur, etc). Ces commentaires transmis aux OF avec le dossier, auront vocation à alerter le CREPS, signataire de la convention, d'éventuels risques ou dysfonctionnements connus du SNAPEC. Ainsi les parties concernées

(CREPS, tuteur, stagiaire) pourront mettre en place ou pas le stage en pleine connaissance de cause.

Actuellement les tuteurs doivent renouveler leur demande chaque année, en remplissant de nouveau l'intégralité du dossier. Un mode de renouvellement simplifié pourrait être mis en place (renvoi uniquement des pièces administratives ayant expirées, renvoi du dossier complet seulement en cas de changement d'adresse).

Par ailleurs, il serait intéressant dans un second temps de militer pour **l'harmonisation du dossier de tuteurs entre les différents organismes** pouvant les valider. En effet la liste finale utilisée par les CREPS étant nationale, il paraît normal que les exigences pour devenir tuteur soient indépendantes de l'organisme recevant la demande.

La rémunération du stagiaire

Travailler sur le principe **“A travail équivalent, salaire équivalent”**, notamment lorsque le stagiaire encadre seul ou permet de prendre plus de clients, avec pour enjeux principaux:

- le respect du stagiaire, qui ne doit pas être un moyen pour un tuteur ou une structure de faire du bénéfice à outrance à ses dépens : une augmentation de l'effectif d'un groupe implique la rémunération du stagiaire.
- Lutter contre la sous-rémunération du stagiaire, qui favorise l'arrivée massive de stagiaires sur certaines zones déjà denses, y introduisant une forme de concurrence déloyale et donc un déséquilibre économique local.
- Le coût de la rémunération du stagiaire, qui ne doit pas être un frein à son accès à la mise en situation pédagogique. Le niveau de rémunération doit être apprécié à l'aune de l'effectif supplémentaire que permet ou non la présence du stagiaire.
- La problématique du non cumul des financements (région, Pôle emploi, ...) obtenus pour la formation et d'une rémunération en période de stage.
- La question plus large du statut du stagiaire dans la réglementation nationale et internationale

1.2.2 Recyclage

Depuis 2017, l'organisation des recyclages a été intégralement confiée aux CREPS, après une période de transition qui a permis le transfert de savoir-faire de l'IF-SNAPEC vers les OF s'étant manifestés (CREPS de Montpellier et CREPS Auvergne Rhône-Alpes).

Comme pour la formation initiale, le SNAPEC souhaite conserver un droit de regard, de parole et même d'action dans cette formation continue, considérant que cette implication relève pleinement de ses missions.

1.3 Accès aux sites

Contexte :

Les questions d'accès aux sites sont fondamentales pour les professionnels que nous sommes et à plusieurs titres. D'abord parce qu'elles sont les conditions *sine qua non* à l'exercice de notre métier, mais aussi parce qu'en tant que garants et héritiers d'une certaine culture de nos activités, nous faisons partie intégrante d'un système à l'équilibre fragile qui, s'il doit évoluer, devra le faire avec responsabilité, conscience et prudence.

Propositions :

- La participation active, le suivi et/ou l'accompagnement des diverses initiatives locales et nationales autour de ces thématiques : réflexion, éducation-information-sensibilisation, formation, ...
- La poursuite du travail de réflexion, de veille et d'accompagnement des pros autour des problématiques de privatisation/marchandisation des sites de pratique en canyon mais qui apparaissent également en escalade.
- L'information-la formation-la sensibilisation des professionnels et des pratiquants à la gestion administrative des sites et itinéraires ainsi qu'à leur équipement/entretien éventuel.
- Mener un travail de réflexion autour de la "contribution" des pros à l'entretien et à la gestion des sites : valorisation de ce qui est fait et a été fait, de quelle nature cette contribution doit/peut être, comment appliquer ça localement, ...
- La défense ou la revendication :
 - Du principe d'accès libre et gratuit pour tou.te.s aux espaces de nature, en responsabilité.
 - D'une refonte des normes fédérales de classement/équipement en clarifiant les distinctions relevant des pratiques de celles relevant de l'équipement et de son contrôle éventuel. Proposition d'un système dans lequel il n'existerait donc pas de sites sportifs ni de sites terrain d'aventure mais des sites d'escalade contrôlés ou pas, conventionnés ou pas, sur lesquels se pratiquerait l'escalade selon des modalités différentes, relevant d'escalade équipée ou traditionnelle répondant à des définitions simples relatives aux techniques et outils employés pour assurer sa sécurité.
 - D'une protection générale des sites et itinéraires d'escalade dans le droit : responsabilité du pratiquant, le PDESI opposable, l'équipement n'a pas en soi d'impact paysager, déresponsabilisation des propriétaires, réhabilitation de la notion d'acceptation du risque, ...
 - De l'assimilation de tout acte d'équipement ou d'ouverture d'itinéraires (SNE et canyon) à la pratique sportive (et non pas à des travaux en hauteur). cf. filière et diplômes

- D'une manière générale, d'une reconnaissance fédérale, institutionnelle et étatique, dans les actes, de l'existence et de la légitimité de l'ensemble des pratiques d'escalade

- Engager une réflexion autour d'une définition des prérogatives qui substituerait une logique de terrain à la logique actuelle de sites, c'est à dire d'une part alignée sur les pratiques et non sur la conformité ou non à des normes d'équipement (que pourrait venir par ailleurs éclairer un classement en *site contrôlé* par exemple en cas de besoin), et d'autre part indépendante de quelque annuaire ou répertoire de sites de référence, inévitablement sujet à des problèmes d'actualisation et d'exhaustivité.

1.4 Travail à l'étranger

Contexte:

Devant la complexité des réglementations, un énorme flou existe aujourd'hui sur ce qu'il est possible ou non de faire chez nos voisins. En effet, à la réglementation du pays se superpose souvent une réglementation européenne voire une réglementation régionale.

Si la réglementation européenne cadrant la libre circulation des travailleurs dans l'UE est sur le papier très claire et devrait prévaloir sur les autres, dans la pratique il n'en est rien, et il est parfois difficile de trouver un interlocuteur pour lancer les démarches, notamment de demande de LE (Libre Etablissement) ou de LPS (Libre Prestation de Service).

Propositions:

1/ Vers un état des lieux :

Rien n'est possible sans un point de départ solide sur ce qu'il est possible ou pas de faire à l'étranger. Il convient donc dans un premier temps de collecter et rassembler et de mettre à dispositions des adhérents les informations permettant de connaître par pays:

- La réglementation nationale ou locale cadrant l'enseignement de l'escalade ou du canyoning
- Les démarches à faire pour obtenir les LE ou LPS, lorsque ces procédures existent
- Les interlocuteurs pour ces démarches

2/ Dans un second temps, il pourra être envisagé :

- De poursuivre les travaux sur le projet de plateforme européenne du canyon, visant à harmoniser les formations professionnelles entre pays et ainsi à fluidifier les déplacements des professionnels de l'activité dans l'UE.
- De cibler les pays en infraction avec la réglementation européenne, et d'envisager des actions pour les contraindre à s'y conformer (comme cela a pu être le cas dans certaines régions d'Autriche pour l'enseignement de disciplines associées au ski).

1.5 Féminisation de la profession

- Sensibiliser et informer sur le métier les femmes (pratiquantes susceptibles de se professionnaliser et clientes). En partenariat avec les CREPS ?
- Intégrer des objectifs d'amélioration de la représentation syndicale des monitrices
- Militer pour une revalorisation des congés maternité et parental chez les salarié.e.s et de l'indemnité de congés maternité et parental chez les travailleurs non salariés (forfait 598,73€ - 11 jours actuellement pour un indépendant quel que soit son niveau de revenu au de là de 3862,80€/an et quelle que soit la période de l'année)

1.6 La question de l'encadrement des pratiques connexes à l'enseignement

Une réflexion doit être menée autour des pratiques liées à nos activités mais se trouvant à la frontière de l'enseignement, pour savoir dans quelle mesure elles doivent -ou ne doivent pas- rester l'exclusivité des diplômés d'état. En voici quelques exemples :

- Ouvreur SAE
- Equipeur SNE et canyon
- Cours et formation en ligne
- Canyoning indoor

II. DOSSIERS SPECIFIQUES ESCALADE

2.1 Suppression de la limite d'altitude

Contexte :

Action phare née d'une consultation des moniteurs puis votée à l'AG 2017, le travail en vue d'obtenir la suppression de la limite des 1500 mètres a été amorcé au printemps dernier. Bien sûr il s'agit d'un chantier au long cours, et forte est la tentation d'abandonner en cours de route en risquant la négociation d'un compromis au rabais sur la base de quelques sites, comme le suggère le Ministère. Le syndicat a une vocation nationale, aussi sur cette problématique il convient de rester soudé pour obtenir gain de cause ensemble plutôt que de tirer localement la couverture à soi sur quelques sites, ce qui par son côté dérogatoire ne ferait qu'entériner un aspect illégitime de notre présence au dessus de 1500m.

Pour rappel, voici le schéma actuellement défendu:

- Hors neige et glace sur les accès et itinéraires, aucune limite pour les sites de blocs, voies d'une seule longueur, et via ferrata.

- Hors neige et glace sur les accès et itinéraires, aucune limite d'altitude pour les voies de plusieurs longueurs, à l'exception de celles situées dans des zones géographiques au caractère haute-montagne marqué (zones à définir en concertation).

Pour y parvenir, cela suppose:

- D'intensifier la mise en valeur auprès du grand public et des partenaires institutionnels ou politiques de nos compétences en TA, assurance en mouvement, mais aussi des "à-côtés": accès/approches, préparation, météo, alerte et secours, gestion de l'engagement/éloignement.
- De défendre le fait que le terrain d'aventure hors neige et glace relève bien de l'escalade, et pas de l'alpinisme, comme cela a pu être évoqué au cours de certaines réunions.
- De dénoncer les incohérences de prérogatives entre différents diplômes d'une même activité ou d'activité de milieux proches : Pas de limite d'altitude pour les licences STAPS, les diplômes fédéraux, le DEJEPS canyonisme, quand il en existe pour les BE et DE escalade et escalade en milieux naturels.
- De quitter sur ce dossier la logique de "sites d'escalade" pour une logique de milieu ou de massif: le terrain rocheux, particulièrement en montagne, est un milieu continu qui ne peut pas se réduire à quelques zones définies ou équipées.
- La mise en valeur d'intérêts économiques dans les zones montagnes concernées (pour les stations, centres d'accueil de vacances, scolaires, guides pouvant aussi profiter de la (re)valorisation de falaises ou de via ferrata). Cette mise en valeur pourrait nécessiter la mise en place d'enquêtes de marché par exemple. Elle permet aussi de sortir du cadre unique du Ministère des sports et de l'étendre à celui du Ministère de l'économie.
- De contrairement à ce que souhaite le Ministère des sports pour temporiser, décorrélér la question de la limite d'altitude de la réforme de la filière escalade, actuellement mise à l'arrêt par la FFME et ses ambitions olympiques.
- De considérer que notre interlocuteur principal sur ce dossier est le Ministère des sports, qui rédige les textes de loi. S'il doit y avoir discussion avec d'autres syndicats ou partenaires, c'est à lui seul qu'incombe la responsabilité de mettre en place les conditions d'un dialogue, tout en gardant en tête qu'aux vues des divergences actuelles sur ce dossier, il est malhonnête de nous laisser croire qu'un compromis intéressant est possible sur la base d'une liste de sites choisis en concertation avec le SNGM.
- D'avoir une stratégie à long terme sur ce dossier, c'est à dire d'envisager en cas d'enlèvement d'y mettre un terme d'une manière ou d'une autre par une action en justice pour "entrave à la liberté d'entreprendre", solution de dernier recours mais

qui permettrait si besoin de clore un dossier coûteux en temps, en moyens financiers et humains.

2.2 Filière professionnelle de l'escalade

Contexte:

Dossier surprise de l'année 2017, le Ministère a souhaité se pencher sur la réorganisation des diplômes et leurs prérogatives au printemps, dans le but de clarifier et de fluidifier la filière professionnelle tout en améliorant l'adéquation entre public(s) et besoins d'encadrement en escalade sur le territoire français.

D'un point de vue purement militant, le positionnement syndical initial se concentrait sur un retour à un DEJEPS unique et complet (incluant à la fois l'entraînement et l'escalade en environnement spécifique), permettant d'avoir un diplôme de référence et de sortir de l'ambiguïté née de la cohabitation de 2 DE aux appellations confuses. En composant avec les diplômes déjà existants ou prévus (CQP, DES), ce modèle était donc du type :

CQP
DE escalade unique
DES (formation de cadres pour le haut niveau)

(le DE escalade "complet" ne nécessitant pas l'ajout d'un diplôme de type BPJEPS de niveau 4.)

Les discussions avec les partenaires et la recherche d'un compromis ont dans un second temps mené à la proposition du schéma pyramidal suivant:

CQP
BPJEPS avec les prérogatives du DE escalade actuel (niveau 4)
DE escalade unique et complet incluant l'environnement spécifique+de l'entraînement (niveau 3)
DES (niveau 2)

L'acceptation d'un BPJEPS s'appuie notamment sur le décalage de publics, de supports et donc de besoins entre la moitié nord-ouest de la France et la moitié sud-est. Il s'agit aussi d'une concession faite pour la FFME (elle conserverait un diplôme similaire à "son" DE escalade) et au Ministère (filière complète avec un diplôme par niveau).

Alors qu'une large partie des interlocuteurs s'accordaient sur cette proposition, la FFME et son poids de fédération olympique a fait obstruction à ce quasi-consensus, prétextant un manque de recul et sauvant ainsi "son" DE.

Au cours des dernières réunions, et contrairement à ce que souhaiterait la FFME, le Ministère nous a réaffirmé qu'il ne touchera pas à l'environnement spécifique, préservant de son côté le DE escalade en milieux naturels tout en continuant de déléguer cette formation d'Etat aux CREPS. Pour autant, la pression de la FFME qui considère l'intégration de l'escalade en environnement spécifique -et notamment du terrain d'aventure- comme un frein au développement de l'activité, reste palpable. Il est évident que cette dernière n'a pas renoncé à son souhait d'avoir le contrôle de la formation professionnelle et ainsi du discours idéologique auprès des futurs moniteurs (mise en avant à outrance de l'olympisme, de l'entraînement et du développement des SAE).

Notre rôle sur ce dossier est donc à la fois un rôle de veille et de fédérateur. Veille, car si le dossier est aujourd'hui endormi, il convient de rester vigilants et réactifs aux retournements de situation possibles.

Fédérateur, car la FFME n'étant pas dans une démarche de compromis ou de négociation, la seule manière de peser pour nos intérêts est de faire face de manière groupée et solidaire avec les autres partenaires de travail.

III. DOSSIERS SPECIFIQUES CANYON

Contexte:

Avec la création du DEJEPS canyonisme, se sont ajoutées aux problématiques classiques (accès, réglementations locales ou à l'étranger) des enjeux propres à la formation, comme le référencement des sites de pratiques (itinéraires, cotations) ou l'arrivée de stagiaires et de nouveaux professionnels sur des sites d'exercices parfois déjà économiquement saturés.

Voici une liste non exhaustive des sujets en cours ou sur lesquels il serait bon de se pencher:

3.1 La place du SNAPEC

- Coordination action syndicale/organisations locales
Plusieurs départements ont réussi à mettre en place des comités pour la gestion du canyon à l'échelle de leur territoire. Le SNAPEC collabore déjà avec certains de ces comités, qui permettent d'avoir une vision des problématiques au plus proche du terrain. Ces collaborations sont clairement à renforcer et à développer.
- La place du SNAPEC dans le CPCP (Comité de Pilotage du Canyonisme Professionnel)
A l'échelle nationale, le canyonisme professionnel est discuté au sein du CPCP, un groupe de travail regroupant SNGM, SNPSC, SNAM et SNAPEC. Le CPCP permet à ces acteurs de s'exprimer d'une seule voix, quand il s'agit de formation, de représentation sur les jurys, de revendications au niveau national ou de travaux pour améliorer la circulation des moniteurs de canyon à l'étranger.

3.2 Accès et sites de pratique

- Problématique des arrêtés sécheresses, arrêtés météo et autres réglementations locales
- Problématique d'équipement/rééquipement des canyons: support professionnel vs terrain d'aventure ?

Il est indispensable que le SNAPEC suive de près (et soit prêt à contester) la multiplication des dispositions réglementaires locales, en premier lieu Arrêtés Préfectoraux et Municipaux. Il convient néanmoins de distinguer les mesures prises en relation avec la météo et les conditions de terrain de celles encadrant les pratiques professionnelles pour ne pas dire commerciales.

Dispositions réglementaires locales limitant la pratique en lien avec la météo / les conditions de terrain

Elles sont souvent abusives en ce sens qu'elles nient le caractère inhérent à nos activités et à nos professions de devoir composer avec les conditions. Elles oublient aussi au passage la qualité des formations d'Etat délivrées au sein desquelles la sécurité constitue un socle

solide, ce que l'accidentologie vient globalement confirmer. Elles sont aussi problématiques en ce sens qu'elles traitent souvent de manière identique des réalités très diverses. Là où un épisode de pluie intense interdit raisonnablement tout parcours d'un certain canyon, il est évident que ce même épisode sera une opportunité pour en parcourir un autre. Enfin, elles sont également parfois abusives en ce qu'elles limitent ou interdisent nos activités à tort, n'étant pas responsables ou n'ayant pas d'effet sur ce que ces mesures sont censées traiter (Arrêté sécheresse, ...).

Dispositions réglementaires locales limitant la pratique en lien avec les usages professionnels

Les dispositions prises en lien avec les pratiques professionnelles sont à considérer différemment. Si l'argument sécuritaire tient plus de l'ouverture de parapluie (l'accidentologie là encore confirme que la pratique professionnelle n'est pas vraiment problématique) que de la démonstration logique, on doit tout de même s'arrêter sur un contexte de fréquentation importante et concentrée dans le temps et dans l'espace ainsi que de pratiques commerciales qui peut dans certains cas motiver des restrictions entendables par les professionnels eux-mêmes, et même se révéler être dans leur intérêt direct. Le SNAPEC doit considérer avec discernement et responsabilité les dispositions encadrant les heures et périodes de pratique ainsi que celles prévoyant des limites d'effectif que certains professionnels ne savent pas d'eux-mêmes adopter dans l'intérêt de la qualité des prestations et de l'image de l'activité et de la profession.

3.3 Cotations, tronçonnage et prérogatives

Système de cotation et prérogatives

Contexte :

Il faut bien distinguer le système de cotation établi par la FFME (fédération délégataire de l'activité) via la CCI (Commission Canyon Interfédérale, regroupant en plus de la FFME la FFS et la FFCAM) et utilisant une grille de critères objectifs, la liste de canyons répertoriés par cette même CCI, et les prérogatives et réglementations faisant référence à des cotations.

[Le système de cotations établi aujourd'hui par la FFME](#) est cohérent et pertinent. Il s'appuie sur des critères objectifs. Ce système est donc par définition applicable en tout lieu et tout instant.

C'est sur la liste de canyons (et leurs cotations) de la CCI que s'appuient les exigences des textes réglementaires, et notamment [l'Arrêté du DEJEPS canyonisme](#) pour définir les sites dans lesquels les stagiaires peuvent enseigner en autonomie. L'enjeu est simple :

- D'un côté l'Etat, en limitant le niveau technique des canyons (limite réévaluée aux canyons de cotation 3 3 III ou 3 4 II depuis 2017), s'assure de la sécurité des stagiaires (en cours de formation) et de leurs clients.

- D'un autre les stagiaires, souhaitant travailler, sont selon leur région parfois limités par le faible choix de canyons répondant aux critères ci-dessus.

Cette réglementation a un double effet :

- Elle tend à concentrer les stagiaires sur un nombre restreint de secteurs, entraînant parfois **une surfréquentation et des situations de concurrence exacerbée.**
- La pression économique peut **pousser des stagiaires à encadrer dans des canyons non autorisés.**

Proposition :

Une grande partie du problème serait réglé si les stagiaires accédaient à ce statut avec un niveau d'expérience et de compétences techniques plus élevé, leur permettant d'accéder en sécurité à des canyons plus difficiles, et donc un plus large choix de supports pédagogiques et une meilleure répartition sur les sites prisés par les professionnels.

Pour cela, le SNAPEC doit donc appuyer pour des exigences en formation plus élevées, d'abord au niveau des tests (Test d'Exigence Préalable et VEPMS), mais aussi du contenu, qui doit être adapté.

Tronçonnage

De la même manière que pour la définition de la difficulté en canyonsisme, nous pensons qu'un répertoire de sites de pratique et par là même la définition de ce qu'est un itinéraire de canyon sont des considérations intéressantes pour la pratique et l'activité (cela donne des repères indicatifs) mais qu'elles sont mal opérantes lorsqu'il s'agit de circonscrire des prérogatives d'exercice là où une logique de terrain répond parfaitement : appliquons simplement la grille de critères objectifs.

Collaboration avec la CCI

Il est pour autant important que les professionnels, en tant qu'acteurs majeurs de l'animation et du développement de la pratique, participent au recensement et à la cotation des canyons. Il est donc bien naturel que notre syndicat poursuive le travail mené avec la CCI sur ce dossier.

- poursuivre le travail de collaboration au recensement, à l'harmonisation, à la correction et à l'actualisation de la base CCI.

3.4 Harmonisation des diplômes et plateforme européenne

Une des grandes missions du CPCP consiste à travailler au niveau européen à la mise en place d'une plateforme. Celle-ci doit permettre :

- Une harmonisation des formations professionnelles et diplômes entre les pays,
- Sur les bases de cette harmonisation, des démarches simplifiées de demande de LE/LPS pour les ressortissants des pays signataires.

Il s'agit d'un travail long et bien sûr à poursuivre, entamé depuis plusieurs années, qui, s'il progresse lentement est rendu difficile par le nombre d'interlocuteurs, la barrière de la langue et des visions parfois très différentes des exigences et formation propre au canyonisme professionnel voire une forme de protectionnisme sous-jacent de certains pays.

3.5 Connaissance du paysage professionnel

Après plusieurs années de "mise en service" du DEJEPS canyonisme, il est temps de porter un regard sur les éventuelles mutations dans les pratiques et dans les réalités professionnelles que cela aurait pu engendrer. En effet, il semble nécessaire d'observer certains phénomènes parfois perçus par les "anciens BE" comme des conséquences de l'apparition des DE (concurrence accrue, déstabilisation du marché, surfréquentation, précarisation des travailleurs dans leur ensemble, ...) à la lumière **d'une vraie enquête métier spécifique au canyon.**

- mise en place d'une enquête métier spécifique au canyon

3.6 Déontologie pour une pratique responsable du canyoning professionnel

La pratique professionnelle du canyonisme génère ou soulève de nombreuses problématiques récurrentes et se multipliant ces dernières années autour notamment d'enjeux de fréquentation et de capacité d'accueil des sites et de leurs abords (accès et parkings), autour de nouvelles pratiques commerciales et d'encadrement que l'arrivée de DEJEPS spécialistes et passionnés de l'activité n'a pas résorbé. Nous pensons qu'il convient de traiter collectivement (sur un plan syndical national), ces questions qui affectent l'ensemble de la profession.

- engager une réflexion en vue de l'élaboration d'un **code de déontologie spécifique à l'activité canyon.**

IV. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

4.1 Administration et organisation démocratique

Révision des statuts et du règlement intérieur

- redéfinir les différents organes décisionnels internes et leur articulation pour adopter un fonctionnement du type :
 - AG détermine les grandes orientations
 - CD prend les décisions conséquentes et contrôle leur exécution
 - Bureau met en œuvre opérationnellement les décisions.
- Suppression de l'étage trio indissociable obligatoire, mais conservation de la possibilité d'élire un.e président.e suppléé.e par un ou deux vice-président.e.s
- Redéfinir le mode de scrutin de manière à respecter les objectifs de représentativité, de collégialité de la prise de décision (un comité directeur pluriel) et d'efficacité (faire en sorte qu'une majorité puisse se dégager). Cela repose plus globalement sur une organisation permettant le dialogue, la confrontation des idées et des points de vue, soucieuse de garantir la légitimité démocratique des représentants syndicaux à tous les étages et à tout moment, précise et rigoureuse dans les mandats donnés aux différents représentants et prévoyant le contrôle de ces derniers.

4.2 Représentativité, indépendance du syndicat, prévention des conflits d'intérêts

Adoption de dispositions générales, d'une part visant la représentation de la pluralité des réalités de nos métiers et l'expression de la diversité des intérêts et points de vue et d'autre part, ayant pour objectif de prémunir notre syndicat de conflits d'intérêt et d'en garantir l'indépendance.

Objectifs de représentation équilibrée au CD des différents statuts

Professions libérales, salariés, auto-entrepreneurs, responsables de Syndicat Local, responsables de société commerciale, ... > profession de foi mentionnant le statut des candidat.e.s; présentation à chaque AG du ratio de ces statuts au CD, chez les adhérents du syndicat et dans la profession dans son ensemble.

L'encadrement strict de la représentation syndicale à l'extérieur par la définition d'un mandat précis de l'AG, du CD ou du bureau, tout particulièrement lorsque un représentant syndical doit participer à des échanges ayant trait à des sujets proches de ses intérêts personnels et

immédiats. ex: un gérant de SARL vis à vis d'une position syndicale quant aux conditions d'exercice des salariés/indépendants sous-traitant ; un intervenant auprès d'organisme de formation vis à vis d'une position syndicale ayant trait à la formation.

La définition collective et préalable d'un cadre quant aux modalités de dédommagement des représentants syndicaux, considérant la nécessité de ne favoriser aucun statut de travailleur (le dédommagement est aussi là pour que les plus faibles revenus ne soient pas de fait écartés de la possibilité de s'investir syndicalement), à laquelle s'ajoutent les principes généraux de pertinence, cohérence, transparence.

Politique syndicale à destination des monit.eurs.rices salarié.e.s, largement sous-représentés aujourd'hui

- mener une enquête (en parallèle avec les problématiques du statut d'ouvriers SAE?)
- informer/sensibiliser les moniteurs salariés au travail fait par le SNAPEC dans le sens de la défense de leurs emplois et de leurs conditions de travail (directement ou indirectement : filière, altitude, accès aux sites, ...)

Intégrer des objectifs d'amélioration de la représentation syndicale des monitrices (cf. féminisation de la profession)

4.3 Efficacité fonctionnelle et procédure de travail

- mise en place d'un planning d'astreinte des élus. Cette astreinte incombe en priorité à la présidence mais peut être confiée à quelqu'un d'autre sur accord du CD, de manière à ce qu'il y ait un référent à même de gérer les urgences chaque semaine de l'année y compris au plus fort de la saison (sur la base d'un équivalent 1 demi-journée/semaine).
- définition collective en début de mandat du niveau de traitement que nécessite chaque dossier : présidence seule, bureau, CD, AG
- les décisions prises en urgence, par nécessité de réactivité, n'ayant pas pu faire l'objet par définition d'une consultation préalable, font l'objet *a minima* d'une information *a posteriori* dans des délais rapides.
- les travaux de groupe, et a fortiori individuels, font l'objet de note de synthèse ou de CR au CD.
- les dédommagements se font après contrôle du bureau directeur. Un bilan détaillé des dédommagements est présenté chaque année au CD. L'AG est informée, dans le cadre du bilan financier, des montants de dédommagement attribués à chaque représentant syndical.

4.4 Communication aux adhérents et réseau local

- Pérenniser la newsletter mensuelle
- Améliorer le respect des délais de parution pour le Bulletin du SNAPEC
- Réussir à mettre en place "Le SNAPEC près de chez vous" : une campagne "tour de France" vers les adhérents à la rencontre des adhérents, dont l'idée avait germé cette année parmi les élu mais qui n'avait pas été mise en place.
- Réseau Local
Le SNAPEC s'appuie sur le terrain sur un réseau local, c'est à dire des professionnels servant de relais aussi bien pour faire remonter des informations (réglementations, conflits, accès...) que pour représenter le syndicat dans des réunions ou concertations. La constitution de ce réseau est un travail long, qui s'appuie sur l'envie de moniteurs de s'impliquer à l'échelle de leur territoire.
 - Mettre en ligne les contacts du réseau local sur le site du SNAPEC pour que les moniteurs puissent contacter directement leur référent local.
 - Mettre en place en interne une fiche synthétique de la ligne syndicale à tenir à destination des membres du réseau pour un message homogène partout sur le territoire.

4.5 Avenir de l'IF-SNAPEC

Contexte :

L'Institut de Formation du SNAPEC (IF SNAPEC) avait été créé dans le but d'organiser les stages de recyclage pour des participants pas nécessairement adhérents au SNAPEC. Aujourd'hui, alors que l'organisation de ces stages est désormais confiée aux organismes de formation d'Etat, se pose la question de l'avenir de cette association. Il existe 2 pistes principales envisagées:

1/ Clore l'IF-SNAPEC.

2/ Transformer l'IF SNAPEC en EURL et ainsi mettre en place :

- une plateforme de formations complémentaires (quelques idées):
 - Anglais professionnel
 - Recyclage PCS1 (appliqué à nos métiers, redondant avec le recyclage ?)
 - Secourisme: PSE1 et 2 (?)
 - Escalade et handicap(s) (une session déjà réalisée en 2016)
 - Formation complémentaire escalade en terrain montagne
 - Préparation au CQP cordiste
 - Gestion/comptabilité/fiscalité
- Faire les démarches nécessaires pour obtenir l'immatriculation tourisme, ce qui permettraient aux adhérents du SNAPEC l'organisation de séjours tout compris (voir paragraphe 5.5).
- Réorganiser la vente de certains produits (pharmacies, vêtements ou matériel floqués SNAPEC, à relier par le chapitre VI et l'image du moniteur).

Cette deuxième option, ambitieuse, nécessiterait sans doute l'embauche d'un salarié, au moins à temps partiel, pour gérer spécifiquement cette charge de travail conséquente.

4.6 Affiliation du SNAPEC à une centrale syndicale

- réflexion autour d'une affiliation à une centrale syndicale (projet avorté il y a 3 ans, refus de la CFDT à l'époque, là où le SIM a réussi cette année) : étude des différentes possibilités le cas échéant, cohérence en termes de ligne syndicale, ...
- vote des adhérents après information complète de ces derniers.

4.7 Poste(s) de salarié(s) au SNAPEC

De fin 2014 jusqu'à novembre 2017, le SNAPEC a fonctionné avec 2 salariés à temps partiel : un directeur technique, et un secrétaire administratif.

Suites aux démissions des 2 salariés, le SNAPEC a procédé récemment à l'embauche de Sandrine Maillocheau sur un poste à 80% de secrétaire administratif. Il s'agit bien évidemment pour le syndicat d'un poste essentiel, interlocuteur direct des adhérents, mais aussi relais entre ces derniers et les élus du comité directeur. Si ce poste crucial sera pérennisé, nous ne souhaitons pas pour le moment rouvrir un poste de directeur technique.

Il est par contre envisagé de réfléchir à la création d'un poste pour piloter le futur de l'IF SNAPEC, si les perspectives décrites au paragraphe 4.5 se concrétisent.

V. SERVICES AUX ADHERENTS

5.1 Assurance

Contexte:

Cette année notre contrat d'assurance professionnelle a connu une baisse spectaculaire, et si on ne peut que se féliciter de ces tarifs avantageux, il faut garder en tête qu'il s'agit probablement d'un gain à court terme qui annonce une remontée des tarifs dans les prochaines années. En effet cette baisse est davantage le résultat d'une homogénéisation (sous la pression du SNAPEC et de Marsh, notre courtier) des tarifs internes pratiqués par notre assureur (Allianz) auprès de ses autres clients que d'une corrélation à la réalité de l'accidentologie.

Proposition:

Une manière de stabiliser des tarifs attractifs pourrait être une mutualisation des contrats d'assurance avec d'autres syndicats. Il s'agit d'un travail qui avait été amorcé puis abandonné il y a 3 ans. A remettre au goût du jour ?

5.2 MAIDAI/ALEDES

L'offre d'un service d'assistance/conseil en gestion et fiscalité mutualiser pour les indépendants et d'une Association de Gestion Argée est selon nous une vraie plus-value qu'il faut continuer à proposer à nos adhérents.

5.3 Partenariats

Un gros travail de refonte du cadre des partenariats a été mené cette année par Frédéric Font. Ce travail visait notamment à clarifier les besoins et attentes entre un partenaire potentiel et le SNAPEC.

- Aujourd'hui il convient de cibler les attentes des moniteurs en terme de partenariats.
- De mettre le protocole développé en action avec des partenaires potentiels.

5.4 Des outils au service du moniteur au quotidien

Il s'agit d'une proposition d'outils, parfois très simples mais pratiques, pouvant être mis en place pour faciliter l'exercice du moniteur:

- Fiche type de gestion des EPI en ligne
- Liste des documents à avoir sur soi en ligne
- Possibilité d'imprimer fiches/autocollants de la conduite à tenir en cas d'accident
- Alerte mail pour prévenir d'un recyclage à faire ou d'une carte pro à mettre à jour

- Réfléchir à un moyen de fluidifier la mise en place des séjours “tout compris” (gros chantier).
- Rassembler les liens vers certains docs classiques (demandes d’agrément Education nationale, déclaration Jeunesse et Sports pour les séjours de mineurs, demande de LE/LPS, etc.)
- Mettre en place un système de veille via une fiche à remplir sur le site pour que les adhérents puissent alerter le SNAPEC de manière synthétique d’un problème sur un site d’escalade ou de canyon (accès, conflit, nidification, arrêté, etc).
- Fiche pour confectionner sa pharmacie.
- Renouveler l’expérience de l’autocollant, mais cette fois avec un produit de qualité ?
- Insérer de nouvelles fonctionnalités dans la rubrique "trouver un pro" (recherche d’un moniteur par nom, ajout de filtres par rapport à ses qualifications escalade et/ou canyoning).

5.5 Un outil pour faciliter la vente de séjour en "tout-compris"

- réflexion autour de plusieurs pistes : création d'une structure (cf. avenir de l'IF-SNAPEC) dédiée ou porteuse d'un dispositif à même de permettre la vente de tout compris, accompagnement des pros dans leur montage de projet, partenariat avec des structures proposant déjà ces services, ...

VI. IMAGE ET PROMOTION DU METIER, DU SYNDICAT ET DES ACTIVITES DES ADHERENTS

Propositions :

- Définir un plan de communication notamment et prioritairement en termes de parution d'articles dans les media spécialisés (demandeurs) pour faire parler du métier de moniteur et mettre en avant certaines valeurs ou compétences (TA...).
- "Le SNAPEC près de chez vous" (c.f. paragraphe 4.4)
- Refaire des écussons, Tshirt, hoodies SNAPEC
- Clip "Pourquoi partir avec un moniteur professionnel ?" à destination des Office de tourisme, bureau, etc.

VII. SOLIDARITE/HUMANITAIRE/ENVIRONNEMENT

Ici on ne parle plus de défense des moniteurs, mais d'utilisation du SNAPEC comme outil de coordination d'actions solidaires, humaines ou environnementales, autour de l'escalade, du canyon et de nos compétences de professionnels.

Quelques idées :

- Organisation de journées "clean up" en fin de saison sur les parkings des lieux les plus fréquentés par les pros (sites classiques d'escalade et de canyon) avec l'appui des réseaux locaux. Coordination de maintenance ou participation à l'entretien de SNE utilisés comme supports d'enseignement par les professionnels.
- Organisations de collectes de cordes usagées pour les associations type [Liberty Grimpe](#), qui les emmènent au Mali où elles sont utilisées pour les puits.
- Aide à la mise en place et valorisation de projets humanitaires ou associatifs initiés par des moniteurs avec autour de nos activités (exemple : organisation d'ateliers d'échange et d'intégration autour par l'escalade pour les migrants en recherche d'insertion). Certaines actions existent déjà, comme celles menées par l'association [ClimbAID](#) par exemple. A nous de nous en rapprocher ou de nous en inspirer.