



Sommaire

1. Nos métiers

Proportionnalité Réglementaire :
Drôle de titre pour un drôle de programme !

2. La parole à ...

Guilhem TROUILLAS, Secrétaire
Général délégué du SNAPEC

3. Boîte à outils

Le Compte Personnel de Forma-
tion (CPF)



Bulletin n°1 / sept. 2019

FERC-CGT Sport

✉ 263 rue de Paris - Case 544
93515 Montreuil Cedex

➔ sport@ferc-cgt.org

☎ 01-55-82-76-12

📍 Ferc-Cgt SPORT

Nos métiers

PROPORTIONNALITÉ RÉGLEMENTAIRE : DRÔLE DE TITRE POUR UN DRÔLE DE PROGRAMME !

Le ministère actuellement revisite chacune des disciplines sportives sous l'angle de la sécurité. Il a donc invité chacune des fédérations et présenté un **nouveau concept de Proportionnalité Réglementaire**.

Il s'agit pour chaque sport de **qualifier la dangerosité de sa pratique à partir de 6 critères** : le milieu de la pratique, les outils de la pratique, l'impact physiologique, l'accidentologie, la traumatologie, les secours (pratiques ou compliqués), l'engagement physique (le contact ou duel).

Le Ministère présente ce programme comme un « toilettage » de l'Article II-1 et de l'annexe 212-1 du Code du Sport. Mais l'opération semble plus inquiétante, il s'agit en fait d'une **dérégulation des diplômes**.

Les disciplines ne présentant pas une forte dangerosité n'exigeraient plus certaines qualifications, niveaux techniques et donc les prérogatives des diplômes. Pour faire simple, l'employeur-se pourra, pour beaucoup moins cher, employer des salarié-es moins formés. Les possibilités de progression professionnelle en seront réduites puisque plus nécessaires.

Les fédérations sont toutes dans le doute et l'expectative.

L'étape 2 de la Proportionnalité Réglementaire encore floue porte, selon leur point de vue, la menace ou l'opportunité d'une déréglementation.

Devant ce dilemme, les fédérations adoptent deux postures :

- elles pensent que la déréglementation pourrait favoriser leurs structures.
- elles pensent que la qualité des diplômés est le facteur le plus pertinent pour pérenniser et développer leurs activités.

Où positionner le curseur ?

Pour la CGT les conditions de travail des professionnel·les du sport et la sécurité des pratiquant·es doivent être au centre des préoccupations des politiques du sport. **En remettant en cause les prérogatives des diplômes, l'état organise la mise en concurrence des salarié-es** : un·e détenteur·trice de certificat de qualification professionnelle (CQP) de 500 heures de formation pourrait exercer l'activité de celui·celle d'un brevet professionnel (BP) nécessitant 1000 heures de formation.

Remettre en cause les diplômes et les qualifications, c'est remettre en cause les salaires et les conditions de travail en les tirant vers le bas !

La CGT est aux côtés des salarié-es. Elle agit au ministère, dans la branche, dans les fédérations et les clubs pour défendre une autre ambition pour le sport pour toutes et tous.



La parole à... Guilhem TROUILLAS

FERC - CGT SNAPEC : DE LA RENCONTRE À L'INTÉGRATION

En écoutant Guilhem Trouillas, on découvre une passion, celle de son métier : moniteur d'escalade. Mais Guilhem Trouillas est aussi Secrétaire Général délégué du Syndicat National des Professionnels de l'Escalade et du Canyoning qui a entamé avec la FERC - CGT un travail commun de défense



des revendications de ces professionnel·les. **Pour le Snapec, l'objectif est à terme d'intégrer la FERC.** Ces professionnel·les, explique Guilhem Trouillas, ont des statuts variés et hybrides. Lui est indépendant, mais il travaille aussi pour des clubs et associations, ou pour des structures publiques.

Les **700 adhérent·es** du SNAPEC partagent de lourdes inquiétudes et d'importantes revendications : concernant la reconnaissance de leurs

métiers et des qualifications et diplômes, le caractère lacunaire de leur protection sociale.

Le SNAPEC a pris contact avec la CGT pour envisager ce qu'il serait possible de réaliser ensemble. La démarche est double. Elle se veut « symbolique, pour affirmer clairement la nature syndicale de notre organisation, et pragmatique, pour avoir plus de poids pour défendre nos demandes et pour participer aux instances de négociations. Et puis, si nous sommes compétents dans notre domaine, nous ne le sommes pas forcément en matière de droit du travail. Nous avons des spécificités professionnelles, mais nous avons beaucoup en commun avec les autres travailleur·ses et les syndicats prennent mieux en compte aujourd'hui la question des travailleur·ses non salariés ».

tion, et pragmatique, pour avoir plus de poids pour défendre nos demandes et pour participer aux instances de négociations. Et puis, si nous sommes compétents dans notre domaine, nous ne le sommes pas forcément en matière de droit du travail. Nous avons des spécificités professionnelles, mais nous avons beaucoup en commun avec les autres travailleur·ses et les syndicats prennent mieux en compte aujourd'hui la question des travailleur·ses non salariés ».



Boîte à outils

PRÉCAIRES, CDD, TEMPS PARTIELS DE DROIT PRIVÉ : VOS DROITS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, AU CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2019, votre compte personnel de formation (CPF) a été monétisé. Les heures sur votre compte ont été transformées en euros, soit 15 € l'heure.

Si vous avez travaillé à mi-temps et plus pendant une année, votre compte sera automatiquement alimenté de 500 € jusqu'à hauteur de 5 000 €, sinon au prorata du temps de travail ; 800 €, avec un plafond à 8 000 € pour de faibles qualifications. Toutefois 2019 est une année transitoire. Seulement 360 € seront versés sur votre CPF si vous avez travaillé à temps plein et au prorata si travail à temps partiel.

Si vous suivez une formation en utilisant votre CPF, vous pouvez le faire pendant votre temps de travail, alors il faut demander une autorisation d'absence à votre employeur·se.

Selon la durée de la formation, votre employeur·se devra répondre.

Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail : son accord est requis sur les dates de la formation et sur son contenu, sauf dans certains cas spécifiques.

Le·la salarié·e doit adresser sa demande de formation :

➔ au moins 60 jours calendaires avant le début de la formation, lorsque la durée de cette dernière est inférieure à 6 mois,

➔ au moins 120 jours calendaires avant le début de la formation, lorsque la durée de cette dernière est supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur·se dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. **Attention :** l'absence de réponse équivaut à un accord de sa part.

