

Accord professionnel
PERSONNELS DES ENTREPRISES DE LA FILIÈRE
PLONGÉE SOUS-MARINE LOISIR

ACCORD DU 15 JANVIER 2010
RELATIF AUX FICHES DESCRIPTIVES DES EMPLOIS SALARIÉS

NOR : ASET1050465M

**Définition des termes, abréviations, terminologies, néologies
utilisées dans le texte**

Apprentissage	Système de formation diplômant associé à un contrat de travail, applicable, en principe, aux jeunes de 16 à 25 ans, par lequel l'entreprise s'engage à assurer à l'apprenti une formation pratique à son métier en complément d'une formation théorique dispensée par un centre d'apprentissage. L'apprenti est intégré, en tant que salarié, au personnel de l'entreprise et est soumis aux mêmes règles générales que les autres salariés de l'entreprise lorsqu'il y est présent. Il convient aux dispositions des articles L. 6211-1 et suivants du code du travail (N).
Article L. 6211-1 (CT)	« L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. »
Agent de maîtrise	Salarié faisant partie d'une catégorie de personnel de production dotée de responsabilités d'encadrement du personnel ouvrier au niveau d'une équipe, d'un atelier, d'une chaîne ou de tout autre sous-ensemble de production.
Cadre	Personne qui assure des fonctions d'encadrement.
CFA	Centre de formation d'apprentis.

CRO	Certificat restreint d'opérateur.
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System (système européen de transfert et d'accumulation de crédits).
Employé	Personne salariée qui n'a aucune responsabilité d'encadrement ou de direction et travaillant dans certains secteurs d'activités : administration, commerce, services...
EU	European Union.
Livraison de prestation	Cette expression conventionnelle est utilisée pour désigner les différentes interventions de l'assistant moniteur et du moniteur dont le cœur de métier réside dans l'encadrement et l'accompagnement en immersion.
Maître d'apprentissage	Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le tuteur s'appelle « maître d'apprentissage ».
NA	Non applicable.
Prime d'ancienneté	Prime versée au salarié en raison de son ancienneté dans l'entreprise. La prime d'ancienneté peut résulter du contrat de travail, de la convention collective, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. Les modalités de calcul de la prime d'ancienneté sont définies par le texte qui l'institue.
Prime de sujétion	Elle est versée en vertu du contrat de travail, de la convention collective ou de l'usage. Elle est destinée à compenser les sujétions particulières résultant du travail du salarié (prime de danger, de froid, d'insalubrité, de situation géographique, de nuit, de dimanche...).
Remédiation	Mise en œuvre des moyens permettant de résoudre des difficultés d'apprentissage repérées au cours d'une évaluation. BOEN n° 33 du 20 septembre 2007.
RSTC	Recreational Scuba Training Council.
Salaire	Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur.
Salaire brut	Correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il intègre les participations.
SMC	Salaire minimum conventionnel.
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance.
SMPS-CGT	Syndicat des moniteurs de plongée salariés à la confédération générale des travailleurs.
SNEPL	Syndicat national des entreprises de plongée loisir.
SST	Sauveteur secouriste du travail.

Tuteur	Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps. Il assure également, dans les conditions prévues dans le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le jeune, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.
UMS	Universal Measurement System.
VAE	Validation des acquis de l'expérience.

Il est également précisé la nature des contrats suivants :

Contrat d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier dans l'entreprise avec laquelle l'apprenti a signé son contrat. Il convient aux dispositions des articles L. 6211-1 et suivants du code du travail (N).

L'employeur désigne un responsable du suivi de l'apprenti au sein de l'entreprise, le maître d'apprentissage.

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. L'employeur désigne un responsable du suivi de l'apprenti au sein de l'entreprise, le tuteur.

Fiches descriptives des emplois salariés dans les entreprises de la filière de plongée loisir

Ce document a pour finalité de définir les tâches professionnelles des intervenants salariés en plongée sous-marine au sein d'une entreprise.

Cette étude servira de socle contractuel pour arrêter un niveau de rémunération applicable à l'exercice professionnel de ces personnels en plongée sous-marine.

Le calcul se fera à partir d'un salaire minimum conventionnel (SMC) établi par niveau et par échelon.

Le SMC sera indexé sur le Smic en vigueur au 1^{er} juillet de chaque année, sans que les signataires aient à se réunir.

Les signataires s'engagent à se retrouver chaque année en vue de l'actualisation des SMC afin de tenir compte de l'évolution du métier.

Pour les salariés de la filière, il est convenu des niveaux de classifications suivants.

CATÉGORIE	ADMINISTRATION logistique	PLONGÉE
Employé	Sans qualification Agents de service	
	Agent administratif/technicien	Apprenti assistant moniteur
	Technico/commercial	Assistant moniteur
	NA	Apprenti moniteur
	NA	Moniteur (– de 3 ans)
Agent de maîtrise	NA	Moniteur
Cadre	Assistant direction	Chef de centre

Les contenus de ces métiers sont définis en cohérence avec les référentiels européens.

Chaque qualification ci-dessus donne accès à un salaire en fonction du niveau de classification défini dans le descriptif d'emploi ci-après.

Chaque niveau de classification peut être composé d'un ou plusieurs échelons, de niveaux de rémunération en fonction de l'ancienneté, et/ou de la spécialisation du salarié.

Pour une définition de leur niveau de rémunération, les « qualifications complémentaires » pouvant être demandées dans l'exercice professionnel feront l'objet de négociations ultérieures.

Il s'entend que tous les personnels du département plongée disposent de certifications professionnelles d'enseignant de plongée subaquatique de loisir officiellement reconnues par les autorités en charge de la réglementation du lieu d'exercice, ou bien sont en situation de formation professionnelle menant à une certification professionnelle d'enseignant de plongée subaquatique de loisir officiellement reconnue par les autorités en charge de la réglementation du lieu d'exercice, excepté pour les employés « agent de service ».

Nomenclature des fiches descriptives

N°	NIVEAU	ADMINISTRATION logistique	PLONGÉE
0	I	Agent de service	
1	II	Non développé dans ce document	Apprenti assistant moniteur
2	III		Assistant moniteur
3	IV		Apprenti moniteur
4	IV et V		Moniteur
5	VI		Chef de centre
6	NA	Spécialisations	
7	NA	Niveaux de rémunération	
8	NA	Classifications et salaires minima conventionnels (SMC)	
9	NA	Dispositions particulières	

Agent de service en centre de plongée loisir Niveau I, échelon 1 (fiche n° 0)

Autonomie de l'emploi

L'agent de service de plongée loisir est un employé de l'entreprise.

L'agent travaille sous la supervision directe de sa hiérarchie dans l'entreprise. Les instructions qui lui sont données sont précises, complètes et détaillées : il s'agit de consignes ou de procédures qui fixent le travail à effectuer et le mode opératoire à appliquer.

Le contrôle du travail réalisé est systématique.

Description de l'emploi

Cet emploi n'exige aucune qualification particulière et est accessible après une brève période d'adaptation ou de formation.

Cet emploi non spécialisé concerne le fonctionnement courant de l'entreprise, son entretien, le maintien de ses conditions d'hygiène, de sécurité, etc.

Il pourra être demandé à cet agent d'effectuer des tâches et opérations élémentaires, simples et/ou répétitives. Les connaissances requises et mises en œuvre dans l'exercice de ces activités correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Responsabilité de l'emploi :

L'agent de service n'a d'autre responsabilité envers l'entreprise et les clients que celle de mener à bien la tâche qui lui a été confiée par sa hiérarchie directe.

Au même titre que les autres salariés de l'entreprise, il participe à la sécurité des personnes présentes dans l'entreprise.

*Apprenti assistant moniteur en centre de plongée loisir
Niveau II, échelon 1 (fiche n° 1)*

Ce niveau concerne les apprentis au métier d'assistant moniteur.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance ou relève d'un contrat de professionnalisation.

Les tâches demandées à l'apprenti assistant moniteur, même si elles s'intègrent dans le fonctionnement de l'entreprise, ne doivent pas avoir comme finalité la productivité mais la formation professionnelle. Ces tâches doivent être définies en commun accord avec le CFA.

Leur réalisation sera jugée et corrigée en continu par l'entreprise. Elles feront l'objet d'un rapport par l'apprenti selon les modalités d'évaluation du CFA.

L'employeur désigne un responsable du suivi de l'apprenti au sein de l'entreprise, le maître d'apprentissage, ou le tuteur.

Autonomie de l'emploi

Il est placé sous la supervision directe de son maître d'apprentissage ou de son tuteur au sein de l'entreprise.

Cette personne est en formation, elle n'est donc pas autonome.

Sous la direction de son maître d'apprentissage ou de son tuteur, il peut lui être demandé d'effectuer des tâches dans un domaine de travail et dans un domaine structuré dont certaines peuvent exiger de prendre des initiatives.

Description de l'emploi

L'apprenti assistant moniteur de plongée loisir est un employé de l'entreprise placé dans un cadre de professionnalisation par le biais de l'alternance.

Son domaine d'intervention concerne une large gamme de tâches dans l'entreprise en relation avec l'assistance à l'entreprise, au moniteur, au client, etc.

Ainsi, selon la taille et le type de l'organisation de la structure, il participe à l'ensemble des opérations de base, pouvant inclure celles liées à l'administration, à la maintenance du centre et à son fonctionnement.

Responsabilité de l'emploi

Sous la supervision de son maître d'apprentissage ou de son tuteur, il découvre durant son apprentissage les différentes responsabilités qui seront les siennes dans son emploi d'assistant moniteur de plongée loisir :

- animation et conseil ;
- maintenance et logistique ;
- activités commerciales ;
- administration générale.

*Assistant moniteur en centre de plongée loisir
Niveau III, échelons 1 et 2 (fiche n° 2)*

Autonomie de l'emploi

Il est placé sous l'autorité de sa hiérarchie directe.

Il n'est pas autonome, en particulier pour tout ce qui concerne la livraison de la prestation plongée et ainsi que dans les éventuelles activités connexes mises en place par l'entreprise.

Il peut lui être demandé de prendre des initiatives pour effectuer des tâches dans un domaine de travail et dans un domaine structuré.

Description de l'emploi

L'assistant moniteur de plongée loisir est un employé de l'entreprise.

Son domaine d'intervention concerne « l'assistance » : assistance à la structure, au moniteur et au client.

Cet emploi couvre une large gamme de tâches dans l'entreprise. Ainsi, selon la taille et le type de l'organisation de la structure, il peut participer à l'ensemble des opérations de base, incluant celles liées à l'administration, à la maintenance du centre et à son fonctionnement.

L'emploi d'assistant de moniteur de plongée loisir peut être envisagé pour les nouveaux entrants dans le secteur d'activité [validation des acquis de l'expérience + dispositif EU (dir. 2005-36)].

Responsabilité de l'emploi

Animation et conseil :

En contact privilégié avec les clients, il est une courroie de transmission entre la clientèle, le moniteur et la structure.

Il applique les consignes de sa hiérarchie directe et rend compte de leur exécution.

Il participe à la sécurité des personnes présentes dans l'entreprise.

Maintenance et logistique :

Il prend connaissance des méthodes et procédures au sein de l'entreprise et les mets en applications.

Il met en place, en fonction des directives qui lui sont données, les bases de l'activité, prépare le matériel et les équipements nécessaires (navigation, plongée, bien-être des clients).

Il vérifie le bon fonctionnement des matériels mis à la disposition des clients.

Il en assure l'entretien simple et de routine (nettoyage, rangement, vérification du bon fonctionnement, etc.).

Il met en œuvre, après une formation interne à l'entreprise, la chaîne de gonflage et rend compte de toutes anomalies constatées.

Activités commerciales :

Il peut lui être confié les tâches d'accueil et commercialisation / vente de la clientèle.

Il s'assure, dans son domaine, de la satisfaction des plongeurs et accompagnateurs et leur présente l'ensemble des produits de l'entreprise.

Il peut être amené à participer à la mise en place de nouveaux produits.

Administration générale :

Il participe aux réunions de travail, aide au contrôle qualité et à l'efficacité du service donné aux clients.

*Apprenti moniteur de plongée loisir
Niveau IV, échelons 1 et 2 (fiche n° 3)*

Ce niveau concerne les prétendants au métier de moniteur par le biais de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Les tâches demandées à l'apprenti moniteur, même si elles s'intègrent dans le fonctionnement de l'entreprise, ne doivent pas avoir comme finalité la production mais la formation professionnelle. Ces tâches doivent être définies en commun accord avec le CFA.

Leur réalisation sera jugée et corrigée en continu par l'entreprise. Elles feront l'objet d'un rapport par l'apprenti selon les modalités d'évaluation du CFA.

L'employeur désigne un responsable du suivi de l'apprenti au sein de l'entreprise, le maître d'apprentissage ou de son tuteur.

Autonomie de l'emploi

L'apprenti moniteur est un intervenant en formation dans l'entreprise.

De ce fait, il est sous la supervision de son maître d'apprentissage ou de son tuteur qui déterminera les actions de formation en accord avec le CFA ou le centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur poste de travail en entreprise.

Parmi celles-ci, certaines concernent l'autonomie de l'apprenti dans les opérations d'accompagnement et d'enseignement de la plongée. Il appartient au maître d'apprentissage ou au tuteur de les définir, d'en assurer, lors de la livraison de l'activité, la sécurité pour l'apprenti et les clients.

Ces actions en autonomie doivent être envisagées dans une démarche formative liée à son apprentissage.

Description de l'emploi

L'apprenti moniteur de plongée loisir est un employé de l'entreprise dans un cadre de professionnalisation par le biais de l'alternance.

Son domaine d'apprentissage concerne tous les aspects relatifs à la livraison de la prestation plongée.

Responsabilité de l'emploi

Sous la supervision de son maître d'apprentissage ou de son tuteur, il découvre durant sa période d'intervention en entreprise, les différentes responsabilités qui seront les siennes dans son emploi de moniteur de plongée loisir.

A titre principal :

- enseignement de la plongée (pratique et théorique) pour tous les publics ;
- accompagnement des clients en plongée pour tous les publics ;
- conseil.

A titre secondaire :

- maintenance et logistique ;
- activités commerciales ;
- administration générale.

*Moniteur de plongée loisir
Niveau V, échelons 1 à 4 (fiche n° 4)*

Autonomie de l'emploi

Le moniteur est un personnel de l'entreprise.

Il est placé sous l'autorité de sa hiérarchie directe.

Le moniteur est responsable de ses clients pendant la pratique de l'activité, en immersion et à la surface du plan d'eau.

A ce titre :

- il est autonome dans les situations d'encadrement et d'accompagnement de l'activité ;
- il juge les conditions dans lesquelles la prestation est livrée. S'il juge qu'elles sont incompatibles avec la sécurité, il prend la décision de surseoir à la livraison de la prestation.

Description de l'emploi

A l'issue de 3 années d'exercice, le moniteur de plongée loisir devient, à sa demande, un « agent de maîtrise » de l'entreprise.

Il connaît les exigences du travail en entreprise et la réglementation qui régit ce type de structure.

Il assure les tâches qui lui sont demandées par sa hiérarchie directe.

Son domaine d'intervention concerne essentiellement les savoir-faire et l'accompagnement des clients au sein de l'entreprise et la bonne marche de celle-ci.

Responsabilité de l'emploi

Animation et conseil :

Lors de la livraison de la prestation, il met en œuvre les procédures prévues par l'entreprise, conformes au code du travail, relatives à la progression et l'évolution de la clientèle et à la protection des personnels.

Eventuellement, il conçoit des programmes spécifiques pour les clients qui prennent en compte leur vécu et leurs objectifs.

Il s'assure de la satisfaction de la clientèle et, si ce n'est pas le cas, propose des stratégies de remédiation.

Il informe les clients sur les conditions de déroulement de l'activité et sur les aspects généraux de la prestation de services.

Il est capable de dialoguer avec ses clients en français, dans une langue étrangère ou par tout autre vecteur de communication adapté.

Il participe à la sécurité des personnes présentes dans l'entreprise.

Il s'informe de l'état physique et psychologique des clients dont il est responsable afin de déterminer les conditions de pratique de l'activité.

Il lui appartient d'informer sa hiérarchie directe du caractère potentiellement problématique de la clientèle pour elle-même ou pour l'entourage. En accord avec sa hiérarchie, il apporte une réponse à cette problématique.

Maintenance et logistique :

Il prend connaissance des méthodes et procédures au sein de l'entreprise et les met en application. Il peut proposer des améliorations dans ces domaines.

Il adapte le contenu de sa prestation en fonction des directives qui lui sont données.

Il s'assure que les conditions environnementales sont adaptées à l'activité.

Il s'assure que les obligations administratives pour les clients ont bien été prises en compte.

Il met en place, ou fait mettre en place, les bases de l'activité, prépare le matériel et les équipements nécessaires (navigation, plongé...).

Il prend soin de la maintenance du matériel spécifique de l'activité, des véhicules liés à la prestation de service.

Il vérifie le bon fonctionnement des matériels mis à la disposition des clients. Il assure l'entretien simple et de routine des matériels (nettoyage, rangement, etc.).

Il met en œuvre ou supervise la chaîne de gonflage à l'air ou les moyens d'obtenir d'autres mélanges gazeux respirables en plongée.

Lorsque la plongée exige l'utilisation d'un bateau, il peut être amené à le piloter.

Il assure la sécurité à bord.

Il met en place la chaîne de secours selon les directives de sa hiérarchie directe et les exigences de la réglementation en vigueur.

Activités commerciales :

Il s'assure de la satisfaction des plongeurs et accompagnateurs.

Il propose à la clientèle les produits de l'entreprise.

Administration générale :

Il participe aux tâches administratives générales.

Il collecte les retours verbaux et écrits des clients et fait part de ses propres observations sur la marche de l'entreprise.

Il participe aux réunions de travail, aide au contrôle qualité et à l'efficacité du service donné aux clients.

Il s'assure de la mise en place des règles et des procédures réglementaires au sein de l'organisation.

Tâches dites de récupération :

En l'absence de l'assistant moniteur dans l'entreprise, le moniteur est amené à effectuer les tâches normalement dévolues à ce personnel.

Chef de centre (moniteur) de plongée loisir
Niveau VI, échelons 1 à 3 (fiche n° 5)

Autonomie de l'emploi

Il gère des activités ou des projets (techniques ou professionnels) complexes incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions. Il prend des responsabilités en matière de développement professionnel individuel ou collectif.

Description de l'emploi

A sa demande, et suivant le besoin de l'entreprise, le moniteur classé niveau V, échelon 4, accède au statut de cadre en entreprise.

Le chef de centre est un gestionnaire des activités de l'entreprise, qu'elles soient liées directement à la formation des plongeurs, à la pratique de l'activité ou aux opérations commerciales réalisées par l'entreprise.

Il gère et organise :

- l'activité de l'entreprise en établissant les plannings de travail des salariés, la répartition des groupes et leur encadrement ;
- les moyens matériels pour un déroulement efficace et harmonieux de l'activité sous toutes ses formes (formations théoriques, pratiques, exploration, randonnée palmée, etc.) ;
- les moyens pour assurer la sécurité dans l'entreprise et dans l'exercice de l'activité pour les clients, les salariés et les accompagnateurs. Il est responsable de leur mise en œuvre ;
- la chaîne de secours sur le lieu de pratique et à terre.

Le chef de centre est un expert de l'activité.

Il met en place des programmes spécifiques à l'activité selon les demandes de la clientèle et propose des produits en relation avec la politique de l'entreprise. Il supervise les prestations des salariés du centre, ou des intervenants extérieurs, et s'assure de leur qualité.

Il peut lui être demandé d'administrer le centre, tant sur le plan administratif, commercial que sur celui de la gestion des personnels.

Responsabilité de l'emploi

Animation et conseil :

Il établit, planifie et gère les programmes de travail du centre, et mobilise, pour partie et dans les limites de ses attributions, les ressources nécessaires à cette gestion (humaines, budgétaires, techniques, commerciale, etc.).

Il s'assure de la satisfaction de la clientèle et lui présente les produits proposés par l'entreprise. Il prend en charge les accompagnants des clients et leur propose également les produits de l'entreprise. Cela exige qu'il soit capable de dialoguer en français et dans une langue étrangère.

Pour la clientèle, il est le référent pour tous les problèmes liés à l'activité, y compris ceux relatifs à la forme physique, psychologique, etc.

Il lui appartient de refuser l'activité à des clients qu'il juge potentiellement problématiques pour eux-mêmes ou pour leur entourage.

Pour le personnel, il coordonne les activités des assistants et des moniteurs. Il vérifie que ces dernières se déroulent conformément à ses directives.

Maintenance et logistique :

Il prend connaissance des méthodes et procédures au sein de l'entreprise et les met en application.

Il peut être amené à en définir de nouvelles.

Il s'assure que :

- les conditions environnementales sont adaptées à l'activité ;
- les conditions de la sécurité à terre et sur les sites de plongée sont réunies et que les matériels sont opérationnels ;
- la chaîne de secours est en place ;
- les obligations administratives pour les clients ont bien été prises en compte.

Il établit des plannings précis de travail et en particulier ceux des horaires et des déplacements. Il désigne les sites d'activité, les responsables et lorsque la plongée nécessite l'emploi d'un bateau ou d'un véhicule terrestre (pilote ou conducteur).

Il vérifie :

- le bon fonctionnement des matériels mis à la disposition des clients et les EPI des salariés de l'entreprise ;
- les équipements nécessaires (navigation, plongée, bien-être des clients) à l'activité.

Il prend soin de la maintenance du matériel spécifique de l'activité, des véhicules liés à la prestation de services.

Il supervise la chaîne de gonflage à l'air ou les moyens d'obtenir d'autres mélanges gazeux respirables en plongée.

Activités commerciales :

Il s'assure de la satisfaction des plongeurs et accompagnateurs.

Il promeut auprès de la clientèle les produits de l'entreprise.

Il propose :

- la création des produits dérivés et en assure la commercialisation ;
- la mise en place d'activités connexes.

Il gère le stock et doit être capable de le maintenir en volume et en qualité, de démarcher les constructeurs et vendeurs pour obtenir des devis, les mettre en concurrence, etc.

Il prospecte de nouveaux marchés.

Administration générale :

Il contrôle les tâches administratives générales et les génère lorsqu'il lui semble qu'elles sont nécessaires.

Il organise un « contrôle qualité » auprès des clients et vérifie l'efficacité du service donné. Il réunit les retours verbaux et écrits des clients. Il les analyse et en tire les conséquences.

Il peut lui être demandé d'assurer la gestion financière du centre et de participer à sa politique de développement. Il doit être capable de repérer les indicateurs financiers d'évolution de l'entreprise et réagir en conséquence en proposant des remédiations.

Rôle d'administrateur :

D'une manière générale, il participe à l'administration de l'entreprise dans un objectif de performance et de développement dans le respect des règles administratives, sociales, et dans celui de l'environnement.

Il participe à la gestion des ressources humaines et doit avoir une bonne connaissance du tissu socioéconomique du bassin d'emploi.

Sur délégation du gérant, il peut assurer la liaison avec les différents acteurs impliqués dans la gestion des infrastructures (notamment portuaires) en lien avec l'activité.

Il réunit les moniteurs et le(s) stagiaire(s), tire des bilans et éventuellement propose des interventions :

- pédagogiques ou techniques pour leur venir en aide,
- ou
- commerciales pour leur présenter les performances de l'entreprise.

Il contrôle activement les prestations assurées par les salariés de l'entreprise auprès de la clientèle.

Il suit la progression professionnelle des salariés de l'entreprise.

Tâches dites de récupération :

Il peut être amené à remplacer le moniteur sur la prestation servie et aux tâches s'y rapportant.

Spécialisations (fiche n° 6)

Qualifications complémentaires :

Ces qualifications complémentaires concernent tous les intervenants, hors les apprentis, et leur donne un potentiel professionnel susceptible d'intéresser l'entreprise :

- enseignant Nitrox, Trimix.
- enseignant du secourisme (SST et/ou sécurité civile/ou autre standard organisé) ;
- instructeur d'organismes du RSTC ;
- formateur de formateurs de la FFESSM, de la FSGT, du RSTC ;
- enseignant de photo, vidéo ;
- enseignant environnement sous-marin...

Qualifications complémentaires accessoires certifiées :

Ces qualifications complémentaires certifiées (partenaires sociaux, Etat...) ou validées par l'expérience, ont une application directe et concrète dans les missions professionnelles du moniteur :

- maîtrise de langues étrangères ;
- informatique appliquée ;
- psychologie et amélioration des performances, gestion du stress ;
- qualification professionnelle de formateur de formateurs ;
- qualifications universitaires (physique, biologie, physiologie, médecine, etc.) ;
- capitaine 200 UMS + CRO ;
- travailleur hyperbare (toutes mentions)...

Qualifications complémentaires spécifiques :

Ces qualifications sont en relation directe avec la gestion du centre :

- qualifications en lien avec la chaîne de production/gestion des gaz respirables (compression, transfert, stockage, distribution et détente) ;
- connaissances validées des matériels utilisés dans l'activité ;
- compétences spécifiques et validées en comptabilité, gestion, tourisme ;
- compétences spécifiques et validées en gestion et relation commerciales...

Qualifications complémentaires de formateur de formateurs :

Pour les besoins de l'entreprise, l'intervention d'un ou plusieurs formateurs de formateurs peut être envisagée. Cette action peut se situer, par exemple, dans le cadre d'une formation pour des clients désirant encadrer dans une organisation française bénévole où étrangère.

Qualifications complémentaires de maître d'apprentissage ou tuteur :

Pour les besoins de l'entreprise, l'intervention d'un ou plusieurs maîtres d'apprentissage (ou tuteurs) peut être envisagée. Cette action peut se situer dans le cadre du suivi de(s) apprenti(s) au sein de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage (ou tuteur) a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire en formation. Sa désignation doit être signalée au CFA.

Il contribue à l'acquisition par le salarié, au sein de l'entreprise, des compétences correspondant à la certification recherchée, en liaison avec le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation.

Le rôle du maître d'apprentissage (ou tuteur) est essentiel. Il doit, pendant la durée de l'apprentissage, transmettre à son apprenti les capacités professionnelles en rapport avec la formation et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur privilégié du CFA.

Ce rôle ne peut être imposé à un salarié de l'entreprise. Il s'agit d'un volontariat. Quant à l'entreprise, elle doit mettre tout en œuvre, dans la mesure de ses moyens, pour faciliter sa mission.

Pourra postuler à ce poste toute personne :

- civilement majeure et en activité professionnelle ;
- classée au niveau V échelon 3 de la grille de classification « filière plongée loisir ».

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage servent de référence, en tant que professionnels, pour la formation des apprentis. Ils leur transmettent leurs savoirs et leurs savoir-faire. Ils assurent le lien entre la formation en entreprise et la formation en centre au niveau de l'entreprise, ils :

- accueillent l'apprenti, lui présentent l'entreprise, le personnel, les missions ;
- informent l'apprenti de l'ensemble des règles à appliquer dans l'entreprise et des usages à respecter ;
- accompagnent l'apprenti dans la découverte du métier, organisent et planifient son poste de travail ;
- suivent la formation au CFA et s'informent des résultats obtenus au CFA, accueillent le formateur responsable du suivi en entreprise ;
- évaluent l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti, et participent à l'évaluation terminale de l'apprenti...

Quoi qu'il en soit, un maître d'apprentissage (ou un tuteur) ne peut suivre simultanément plus de 3 bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Niveaux de rémunérations
(fiche n° 7)

La référence pour établir la présente grille est le socle du CDI à temps complet.

Il est convenu que la rémunération des intervenants salariés sera calculée en prenant en compte et en les cumulant :

- les tâches de base en fonction du niveau de responsabilité contractuel ;
- les connaissances et qualifications complémentaires utiles à l'activité ;
- les sujétions spécifiques ;
- l'ancienneté.

On trouvera dans la fiche 6, sans qu'elles soient exhaustives, des listes de qualifications susceptibles d'être prises en compte dans le calcul des rémunérations, pour tous les niveaux d'intervention.

Il faut que les qualifications indiquées soient exprimées comme des besoins de l'entreprise.

Nota. – Les parties s'engagent à mettre en place dès la signature du présent accord des négociations sur le cas particulier des CDD courts (quelques jours) et très courts (quelques heures).

Classifications et salaires minima conventionnels (SMC)
(fiche n° 8)

Smic au 1^{er} janvier 2010 :

Smic horaire brut : 8,86 €.

Smic mensuel brut (base 35 heures) : 1 343,77 €.

Smic mensuel net : 1 056,24 €.

(Voir tableaux pages suivantes.)

La référence pour établir la présente grille est le socle du CDI à temps complet.

CEC Europe	ENTRÉE dans le métier	CATÉGORIE	DÉPARTEMENT administration logistique	DÉPARTEMENT plongée	NIVEAU rémun.	ÉCHELON rémun.	SMIC + %	SMC BRUT	SMC NET
1		Employé	Sans qualification	N/A	I	1	0	1 343,77	1 056,24
2	VAE ou ECTS ou 11	Employé	Agent administratif/Technicien	Apprenti assistant moniteur	II	1	2 %	1 370,65	1 077,36
3	VAE + dispositif EU dir. 2005-36 ou 21	Employé	Technico/commercial	Assistant moniteur	III	1	5 %	1 410,96	1 109,05
	VAE + dispositif EU dir. 2005-36 ou 31	Employé	+ ancienneté	Assistant moniteur + 2 ans		2	5 %	1 410,96	1 109,05
4	VAE ou ECTS ou 21 ou 31 ou 32 ou 11	Employé	N/A	Apprenti moniteur 1 ^{re} année	IV	1	10 %	1 478,15	1 161,86
	VAE ou ECTS ou 41	Employé		Apprenti moniteur 2 ^e année		2	13 %	1 518,46	1 193,55

La référence pour établir la présente grille est le socle du CDI à temps complet.

CEC Europe	ENTRÉE dans le métier	CATÉGORIE	DÉPARTEMENT administration logistique	DÉPARTEMENT plongée	NIVEAU rémun.	ÉCHELON rémun.	SMIC + %	SMC BRUT	SMC NET
5	VAE ou dispositif EU dir. 2005-36 ou 42	Employé	N/A	Moniteur	V	1	15 %	1 545,34	1 214,68
	VAE ou dispositif EU dir. 2005-36 ou 51	Agent de maîtrise	N/A	N5-E1 + 2 ans et à la demande du salarié		2	17 %	1 572,21	1 235,80
	VAE ou dispositif EU dir. 2005-36 ou 52			N5-E2 + ancienneté		3	20 %	1 612,52	1 267,49
	VAE ou dispositif EU dir. 2005-36 ou 53			N5-E3 + ancienneté		4	25 %	1 679,71	1 320,30
			Chef de service	N5-E4 + maître apprentissage et à la demande du salarié		5	35 %	1 814,09	1 425,92

CEC Europe	ENTRÉE dans le métier	CATÉGORIE	DÉPARTEMENT administration logistique	DÉPARTEMENT plongée	NIVEAU rémun.	ÉCHELON rémun.	SMIC + %	SMC BRUT	SMC NET
6	VAE ou dispositif EU dir. 2005-36 ou 55	Cadre	N/A	Moniteur chef de centre	VI	1	60 %	2 150,03	1 689,98
	VAE ou dispositif EU dir. 2005-36 ou 61		Assistant de direction	Moniteur chef de centre + ancienneté		2	65 %	2 207,21	1 742,80
	VAE ou dispositif EU dir. 2005-36 ou 62			Moniteur chef de centre + ancienneté		3	70 %	2 274,09	1 795,61

*Dispositions particulières pour les salariés en formation professionnelle
en termes de rémunération
(fiche n° 9, à jour au 31 décembre 2009)*

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage.

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMC, allant de 25 % à 78 %, déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

ANNÉE d'exécution du contrat	ÂGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 % (1)	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

(1) Les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage après avoir suivi le parcours d'initiation aux métiers (formation dite « d'apprenti junior ») perçoivent, lors de la première année de l'exécution de leur contrat, une rémunération minimale identique à celle prévue pour les apprentis de moins de 18 ans, soit 25 % du Smic.

La progression de la rémunération minimale suivra ensuite les règles du présent accord.

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du SMC selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique.

Ainsi, le salaire minimum perçu est de :

Jeunes de 16 à 25 ans révolus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du SMC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 70 % du SMC pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du SMC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Salariés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise (SMC).

*Parties signataires du présent accord
(fiche n° 10)*

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bastia.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEPL ;

SNELM.

Syndicats de salariés :

FCS CGT ;

SMPS CGT.