



MINISTÈRE  
DES SPORTS  
ET DES JEUX OLYMPIQUES  
ET PARALYMPIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# EGESFA

## COMPILATION DES CONTRIBUTIONS



Février 2023

 **ÉTATS GÉNÉRAUX**   
DE L'ENCADREMENT ET DE LA SURVEILLANCE DANS LA FILIÈRE AQUATIQUE

# EGESFA



*Pour la préparation des États Généraux de l'Encadrement de de la Surveillance dans la Filière Aquatique - EGESFA - 21 organisations ont contribué en renseignant une fiche type dans laquelle elles ont mentionné leurs 5 éléments principaux de diagnostics (pourquoi) concernant la pénurie de MNS, ainsi que leurs 5 préconisations essentielles pour y remédier (quoi faire). Cette compilation présente les 21 fiches produites par les organisations contributrices.*

# COMPILATION DES FICHES SYNTHÉTIQUES<sup>1</sup>

## 1. Organisations représentant les employeurs

AMF - Association des maires de France et présidents d'intercommunalités	page 4
ANDES - Association des Élus en charge du Sport	page 5
ANDIISS - Association Nationale des Directeurs et des Intervenants d'Installations et des Services des Sports	page 6
ASPORTA - Association Sports et Agglomérations	page 7
COSMOS - Conseil Social du Mouvement Sportif	page 8
FRANCE URBAINE - association de référence des métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération et grandes villes	page 9
SNELAC - Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels	page 10
SYDEL POUR UNION SPORTS & CYCLE - Syndicat des Délégués d'Équipements de Loisirs	page 11

## 2. Organisations syndicales ou professionnelles représentant les salariés

CGT	page 12
FFMNS - Fédération Française des Maîtres-Nageurs Sauveteurs	page 13
FMNS - Fédération des Maîtres-Nageurs Sauveteurs	page 14
FNMNS - Fédération Nationale Métiers de la Natation et du Sport	page 15
FORCE OUVRIERE	page 16
SNPMNS - Syndicat National Professionnel des MNS	page 17

## 3. Organisations professionnelles

SPORTS ET TERRITOIRES	page 18
-----------------------	---------

## 4. Fédérations ou conseil interfédéral

CIAA - Conseil Interfédéral des Activités Aquatiques	page 19
FFN - Fédération Française de Natation	page 20

## 5. Organismes de formation

C3D STAPS - Conférence des Directeurs et Doyens d'UFR STAPS	page 21
CPDE - Conseil Permanent Des Établissements	page 22
FFSS - Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme	page 23
UCPA	page 24

---

1 - classement alphabétique par catégorie

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **AMF - Association des maires de France et présidents d'intercommunalités**

Nombre d'adhérents : **34 000**

## DIAGNOSTIC :

1. Difficultés de recrutement et de remplacement pour les collectivités ou leur délégataire sur tous les types de postes (permanents, saisonniers, vacataires).
2. Difficultés à fidéliser les MNS sur les postes pour les exploitants : effet de concurrence, pérennisation des postes difficile pour certaines collectivités dont celles avec des besoins d'encadrement plus forts.
3. Nécessité d'un apprentissage encadré de la natation par les enfants (enjeu de sécurité publique).
4. JOP 2024 : l'hypothèse d'une mobilisation des CRS-MNS pour encadrer les festivités olympiques et paralympiques renforce l'urgence pour débloquer la situation.
5. Fermetures de piscines ou de bassins à certaines périodes faute de personnel.

## PRÉCONISATIONS :

1. Permettre aux BNSSA qui le souhaitent de devenir MNS en facilitant leur formation continue et en prenant en compte leur expérience professionnelle déjà acquise.
2. Déployer un dispositif d'aide financière permettant la prise en charge du coût de la formation.
3. Allonger la durée de dérogation accordée aux collectivités qui est actuellement de 4 mois afin de permettre de pourvoir au manque de MNS en recourant à des BNSSA.
4. Poursuivre les efforts de sensibilisation aux risques de la baignade et de la natation ainsi que sur les plans d'apprentissage.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **ANDES - Association des Élus en charge du Sport**

Nombre d'adhérents : **2200**

## DIAGNOSTIC :

1. Une situation de pénurie de MNS aggravée avec une problématique de rémunération en début de carrière, un volume horaire de travail élargi en soirée et le we, associé aux risques, à la pénibilité et aux incivilités.
2. Evolution de carrière limitée pour les MNS, peu de passerelles vers d'autres filières, une profession peu valorisée vu les responsabilités, départs en retraite nombreux, jeunes peu intéressés par le poste.
3. Coût élevé et longueur des formations, manque de lisibilité de l'offre avec une multitude d'organismes, des différences de contenus, de qualité des apprentissages, concours ETAPS inadapté pour MNS.
4. Très peu voire pas de candidatures aux offres d'emplois dans certains territoires, et dans tous les cas, problématique de recrutement du fait de profils inadaptés.
5. BNSSA : rémunération modeste proposée, pas d'apprentissage des méthodes de surveillance, coût des formations variables selon les organismes.

## PRÉCONISATIONS :

1. Déploiement d'un référentiel national de formation, avec un socle commun des contenus et méthodes, avec potentielles spécialisations (ex BAFA), et régulation des tarifs.
2. Créer une véritable filière aquatique des MNS et BNSSA , avec des passerelles entre les filières sportives et administratives au sein des collectivités permettant une évolution professionnelle, créer un concours ETAPS spécifique pour MNS.
3. Recentrage et valorisation des missions MNS vers l'enseignement, autoriser les BNSSA à surveiller de manière autonome toute l'année les activités scolaires et les piscines d'accès payants.
4. Promotion des formations aux lycées, universités, et dans les clubs, (avec focus QPV), avec aides des collectivités et relais via Pôle Emploi.
5. Efforts de financements des formations par les collectivités (régions) et État pour les rendre accessibles.

## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **ANDIISS - Association Nationale des Directeurs et des Intervenants d'Installations et des Services des Sports**

Nombre d'adhérents : **600**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **100**

## DIAGNOSTIC :

1. Le niveau de rémunération n'est plus en adéquation, le manque d'intéressement et les trop nombreuses contraintes entraînent une faible attractivité d'un métier «fourre-tout», sans perspectives d'évolution. De même que la réglementation, la pénibilité ou les éventuelles responsabilités «pénales» en font un métier et/ou fonction à haut risque.
2. Une formation lourde et longue, sans contenus précis, aux coûts élevés, hyper spécialisée et avec un concours ETAPS peu adapté. Une impression d'évoluer ou de travailler dans des «usines à activités», les unes à la suite des autres sans cohérence, loin des attentes du MNS.
3. Un vrai manque de transversalité vers les « activités terrestres », d'évolution possible voire de formation continue. Une multitude de diplômes, sans unités, avec des pratiques de gratifications non uniformes qui donnent à ce métier un caractère «illisible», trop exclusif.
4. La succession de crises, le contexte national, l'ouverture d'équipements et les tensions de recrutement sont des points de blocages et de crispation actuels. Tout comme la dérive FITNESS, la «précarité» en public ou en privé, les diverses incivilités (physiques ou verbales) sur et en dehors des bassins.
5. Un marché déstabilisé par les pratiques des nouvelles technologies, le manque de tuteurs, la valorisation de l'engagement. La suppression des «leçons de natation» pour les MNS et la non reconnaissance de l'enseignement sont des réalités souvent très mal vécues.

## PRÉCONISATIONS :

1. Une modification des grilles indiciaires, un meilleur salaire en début de carrière et la possibilité d'un intéressement sont essentiels. Tout comme la valorisation horaire ou financière de l'enseignement, la retraite à 60 ans (liée à la pénibilité du métier).
2. Une formation plus adaptée à l'évolution de carrière dans les contenus avec un concours spécifique ETAPS piscine, ou sur titre. Possibilités d'équivalences et d'harmonisation de la formation, pour un métier plus lisible.
3. Un besoin de redéfinir le métier avec : Les fondamentaux de l'enseignement pour le MNS, La surveillance dévolue au BNSSA en autonomie, tout en offrant une possibilité de glissement du BNSSA vers le MNS. La transversalité et la formation continue pour les ETAPS (à mieux définir).
4. Uniformiser le métier avec une information nationale sur les opportunités. Simplifier la carte pro et lutter contre le travail new tech par le MDS. La protection des agents sur site et l'évolution statutaire sont deux notions essentielles pour fidéliser ces derniers.
5. Créer des aides spécifiques vers les jeunes (QPV), SSA Spé piscine, aides à la reconversion. Simplifier le métier avec un retour des «leçons de Natation», valoriser financièrement le tutorat et baisser les charges sociales.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **ASPORTA - Association Sports et Agglomérations**

Nombre d'adhérents : **340**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **supérieur à 800**

## DIAGNOSTIC :

1. **Image négative, caricaturée** : métier semble ennuyeux, contraignant, missions nobles méconnues.
2. **Métier difficile, peu attractif et peu valorisé** : niveau de rémunération faible au regard des responsabilités, rôle social et de médiation de plus en plus présent, horaires décalés, précarité de l'emploi : contrats courts, saisonniers.
3. **Accès à la formation complexe et méconnu** : coût de la formation élevée, multiplicité des voies d'accès ne favorisant pas la clarté, plusieurs ministères et organisations qui régulent, BNSSA non professionnalisant, BNSSA pré-requis pour accéder au BPJEPS AAN.
4. **Formation initiale inadaptée aux besoins** : méconnaissance des conditions de prise en charge, durée de formation en fonction du diplôme, contenu (pas de formation à la surveillance), compétence limitée pour le BNSSA.
5. **Evolution professionnelle difficile, démotivante** : abandon du métier, disparité des rémunérations et des conditions de travail facilitant le changement d'employeur, illisibilité de l'évolution de carrière, sécurité de l'emploi.

## PRÉCONISATIONS :

1. **Lancer une campagne de communication positive et moderne sur la filière** : Presse, mais aussi Bac piscine/sauvetage / communication accrue au sein des piscines des écoles / développer les réseaux universitaires / véhiculer l'image du métier lors des J.O 2024 / Spot TV/ auprès des prescripteurs, auprès du grand public, des candidats potentiels, des fédérations et des acteurs de l'orientation professionnelle.
2. **Modifier le diplôme et les prérogatives des BNSSA** : Professionnalisant intégrant le RNCP, dès 16 ans, travail en autonomie dès 17 ans, mêmes prérogatives quelque soit le milieu "accès payant ou non", intégrer en option bac/formations aux métiers de la sécurité en permettant de prendre une autre voie que la filière aquatique exemples : vers les sapeurs pompiers ou vers les métiers de la sécurité.
3. **Modifier les formations au titre de MNS** : Accessible dès la 2<sup>e</sup> année en STAPS, sans condition d'accès pour le BPJEPS AAN, passerelle Educateur sportif + BNSSA vers titre de MNS, modulaire (tronc commun, spécifique).
4. **Améliorer l'accès à la formation et l'entrée dans la vie professionnelle** : Digitaliser les formations, créer un système de financement unifié, lier la formation et l'insertion professionnelle au sein de la même structure, harmoniser les conditions de rémunération, adapter l'accès au statut de FPT, accès à l'apprentissage dans les FPT, prise en compte de ce diplôme dans les autres filières en particulier métier de la sécurité.
5. **Créer une carrière évolutive** : Avec une filière avec 3 niveaux : agent/employé piscine, Surveillant, MNS puis des possibilités d'évolution vers l'encadrement, accompagnée d'une formation continue annuelle spécifique.

## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **COSMOS - Conseil Social du Mouvement Sportif**

Nombre d'adhérents : **9 500**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* :

**Réseau FF Natation, Vert Marine, UCPA, FNSPL, FFClub Omnisports**

## DIAGNOSTIC :

1. Pénurie MNS dans les baignades d'accès payant. Ex: lors du dernier sondage réalisé, sur 65 sites Vert Marine, 61 postes MNS permanents recherchés (57 ETP) sur un besoin de 473 postes permanents (433 ETP).
2. Règlementation peu claire (donne lieu à interprétation en fonction des territoires et administrations) et inadaptée (BNSSA soumis à dérogation).
3. Manque de plan de communication ambitieux sur les besoins du secteur, les opportunités d'emplois et les perspectives de carrière dans le secteur.
4. Manque de communication sur les aides financières fléchées vers les formations au métier.
5. Difficultés de construire des postes adaptés aux besoins des employeurs (enjeux de saisonnalité, rythmicité de la semaine...) et répondant aux attentes des professionnels (renforcement temps de travail, ...).

## PRÉCONISATIONS :

1. Elargir les prérogatives des personnes titulaires du BNSSA (surveillance en autonomie, suppression du régime dérogatoire) et renforcer la formation BNSSA=> prévention des risques et surveillance.
2. Repenser la filière de formation: rendre + agiles les articulations formation entre BNSSA et BPJEPS, déployer un plan de formation progressif, alléger les certifications BPAAN, créer un CC aquatique pour BPAPT.
3. Rendre le métier de MNS + attrayant en favorisant perspectives de carrière (articulation avec diplôme dev et admin structure) et concentrer ses missions à: enseignement, encadrement, animation, 1er niveau compétition.
4. Favoriser mutualisation emplois pour répondre à une demande plurielle et renforcer le temps de travail des professionnels.
5. Déployer un plan de communication sur les aides financières fléchées vers les formations au métier.



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **FRANCE URBAINE - association de référence des métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération et grandes villes**

Nombre d'adhérents : **108**

## DIAGNOSTIC :

1. Difficultés dans certains territoires touristiques à recruter des MNS saisonniers et à faire face à l'augmentation de l'activité estivale. Problématique de la dérogation des BNSSA qui doivent être accompagnés.
2. Difficultés d'intégration des MNS dans la filière sportive qui échouent à plusieurs reprises au concours d'E.T.A.P.S.
3. Explosion des formations et des opérateurs de formations au BPJEPS AN. Interrogation sur le bien-fondé de certains de ces organismes qui proposent des coûts très élevés avec des «pseudo-experts».
4. Baisse du niveau d'exigence à l'intégration de la formation BPJEPS et de la durée de formation. Ces deux facteurs ne permettent plus d'intégrer une culture natatoire suffisante aux fonctions du MNS.
5. Séparation des rôles de surveillance et de pédagogue qui peut doubler les besoins en MNS.

## PRÉCONISATIONS :

1. Inclure la formation de MNS dans un parcours scolaire et non de formation professionnelle.
2. Simplifier, clarifier et fusionner les diplômes en mettant des pré-requis de formation plus importants (doubler le temps de stage en passant à 600 heures, au lieu des 300 heures actuelles).
3. Permettre aux collectivités d'être des organismes de formation. Ce rôle permettrait la mise en place de plans de formations consolidés sur plusieurs années, notamment en direction des personnes vivant en QPV.
4. Systématiser la possibilité pour des BNSSA de surveiller seuls les bassins sans être obligatoirement chapeautés par un MNS.
5. Recentrer les missions des MNS sur l'apprentissage de la natation, harmoniser les fonctionnements sur le plan national avec l'Education Nationale, notamment sur la fonction des enseignants et des parents.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



Multiplier les émotions !

## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **SNELAC - Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels**

Nombre d'adhérents : **500**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **22**

## DIAGNOSTIC :

1. Manque de candidats (BNSSA et MNS), pour des postes principalement saisonniers, problème de logement.
2. Formation trop longue (MNS) et trop coûteuse, inadapté pour une surveillance simple de piscine.
3. Incivilités des clients face la règlementation intérieure des piscines et les règles de sécurité imposé sur les attractions.
4. Souhait d'une définition exacte des bassins où la profondeur nécessite la présence d'un BNSSA.
5. Manque d'information dans les Universités sur les filières aquatiques.

## PRÉCONISATIONS :

1. Valoriser le métier, le rendre plus accessible, dans un délai plus court et avec prise en charge de l'État.
2. Permettre une dérogation à l'année pour la surveillance par les BNSSA sur les piscines.
3. Mettre en avant et par communiqué sur le plan national des dangers qu'encourent les clients en l'absence de règlement et de POSS.
4. Une règlementation identique dans toutes les régions de France.
5. Campagne de communication dans les Universités et sur les différents réseaux sociaux.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **SYDEL POUR UNION SPORTS & CYCLE -  
Syndicat des Délégués d'Équipements de Loisirs**

Nombre d'adhérents : **6500 collaborateurs**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **250 équipements**  
Dont **1000 CDI.MNS\*** et dont 430 (dont 50% en saisonniers) BNSSA\*

## DIAGNOSTIC :

1. Par manque de personnel, des établissements ferment ou réduisent leurs services et activités partout en France.
2. L'auto-entrepreneuriat et l'intérim se développent de plus en plus ce qui fragilise la continuité pédagogique dans les apprentissages et les activités, tout comme la sécurité.
3. Les adaptations mises en œuvre font que moins d'enfants apprennent à nager avec toutes les conséquences identifiées de risques de noyades.
4. Malgré la gratuité de la formation et le développement de l'apprentissage (rémunérée), nous avons des difficultés à trouver des jeunes pour rentrer en formation.
5. Le métier de Surveillant Aquatique n'est pas suffisamment reconnu. Il devrait être la porte d'entrée pour devenir Maître Nageur Sauveteur.

## PRÉCONISATIONS :

1. Campagne de communication pour valoriser le métier de Maître Nageur et ses évolutions tant en contenu diversifié qu'en plan de carrière.
2. Donner l'autonomie aux BNSSA pour assurer la surveillance de tous les publics sans dérogation qui nous permettrait de créer de véritables parcours professionnels.
3. Suivre les données nationales sur le nombre de Maître Nageur en poste, le nombre d'Éducateurs manquants et le nombre d'Éducateurs diplômés.
4. Développer les passerelles LYCEES PROFESSIONNELS - STAPS - BPJEPS AAN.
5. Réunir les acteurs (ministère, collectivités, entreprises et syndicats de MNS) pour partager les visions.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **CGT**

Nombre d'adhérents : **85 000 adhérents toutes catégories (A,B,C)**

## DIAGNOSTIC :

1. Absence totale de volonté politique pour lutter contre la noyade refus du plan d'urgence national d'apprentissage de la nage. Trop de disparités territoriales d'accès à l'apprentissage du savoir nager.
2. Besoin urgent de redonner une attractivité forte à la profession de MNS : rémunération trop basse ; aucune harmonisation et de crédibilité en matière d'enseignement et encadrement à cause de l'abrogation D322-15.
3. Des conditions de travail inadmissibles (maladies professionnelles, réglementations trop permissives, des équipements vétustes, agressions des institutions et des publics).
4. Carences des formations initiales dans le domaine d'apprentissage de la nage de tous les publics.
5. De gros freins pour les formations et d'évolution professionnelle tout au long de la carrière.

## PRÉCONISATIONS :

1. Une dotation spéciale de fonctionnement de l'état aux collectivités locales (apprentissage de la nage) afin de lutter contre la noyade et son coût exorbitant, tant sur le plan humain que financier.
2. Augmentation de 10% du point d'indice, prise en compte des missions et responsabilités. Rétablir le D 322-15. Protéger les éducateurs maître-nageur (ETAPS) contre les violences des institutions et des publics.
3. Besoin d'un audit sur les équipements, améliorer les aspects de la santé au travail, les cycles de travail... créer une filière sportive avec des possibilités d'évolutions de grades et de carrière.
4. Plan d'urgence de la formation initiale avec la prise en charge de la formation pour tous (reconversion, étudiants...). Valorisation des missions de tutorat des ETAPS (salaires, réduction de temps travail).
5. Possibilité d'avoir plus de formations continues en lien avec la profession et d'accès aux concours pour une évolution de carrière (voir avec les employeurs, le CNFPT).

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **FFMNS - Fédération Française des Maîtres-Nageurs Sauveteurs**

Nombre d'adhérents : **5869**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **34**

Dont **5468.MNS\*** et dont **401 BNSSA\***

## DIAGNOSTIC :

1. Absence totale de volonté politique pour lutter contre la noyade, refus du plan d'urgence d'apprentissage de la nage.
2. Besoin urgent de redonner une attractivité forte à la profession de MNS: rémunération trop basse, aucune harmonisation et crédibilité en matière d'enseignement et encadrement à cause de l'abrogation du D322-15.
3. Des conditions de travail inadmissibles : maladies professionnelles, réglementations trop permissives, des équipements vétustes, agressions des institutions et des publics.
4. Carences des formations initiales dans le domaine d'apprentissage de la nage de tous les publics.
5. De gros freins pour les formations et l'évolution professionnelle tout au long de la carrière.

## PRÉCONISATIONS :

1. Une dotation spéciale de fonctionnement pour l'apprentissage de la nage afin de lutter efficacement contre la noyade et son coût exorbitant tant sur le plan humain que financier.
2. Augmentation significative des salaires, rétablir le D 322-15, protéger les éducateurs MNS contre les violences des institutions et des publics.
3. Besoin d'un audit en fonction des lieux, améliorer les aspects de la santé, les cycles de travail, créer une filière sportive avec des possibilités d'évolution comme la filière culturelle.
4. Plan d'urgence de la formation initiale avec la prise en charge de la formation pour tous (reconversion, étudiants...). Accompagnement des tuteurs qui soit valorisés (salaires, réduction de temps travail).
5. Possibilité d'avoir plus de formations en lien avec notre profession et les évolutions qu'on pourrait y prétendre (voir avec le CNFPT ou aux organismes de formation).

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **FMNS - Fédération des Maitres-Nageurs Sauveteurs**

Nombre d'adhérents : **2100**

## DIAGNOSTIC :

1. Formations trop longues donc trop chères.
2. Mauvaise publicité des résultats du BNSSA.
3. Mauvaise conservation des brevets BNSSA.
4. Impossibilité de vérifier les diplômes.
5. Reréunir l'enseignant et le surveillant.

## PRÉCONISATIONS :

1. Un BPJEPS AAN plus court et moins cher.
2. Qui donne la possibilité de former.
3. Archivage des brevets BNSSA par l'administration et non par les associations.
4. Reréunir l'enseignant et le surveillant.
- 5 Ne passer qu'un brevet : SIMPLIFIER.



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **FNMNS - Fédération Nationale Métiers de la Natation et du Sport**

Nombre d'adhérents : **5117** en 2021

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **27 représentations territoriales, 150 départementales**

Dont **2710.MNS\*** et dont **2410 BNSSA\***

## DIAGNOSTIC :

1. Rémunération inadaptée pas rapport à la hauteur des missions, (FPT: exemple professeur musique filière culturelle + avantageuse que filière sportive), Privé : CCNS tout aussi inadaptée...
2. Dépréciation de la fonction, temps de travail allongé avec de moins en moins de personnel, incivilités agressions, recherche de profit de la part des exploitants.
3. Non reconnaissance de la profession et de ces contraintes : actes d'enseignements, pénibilité surveillance, risques civils et pénales, santé (atmosphère humide et bruyante), gestion des conflits.
4. Dégradation conditions de travail, durées, horaires fractionnées, WE, alternance enseignement animation surveillance sans temps de pause, toujours en flux tendu, pas de temps de préparation des cours.
5. Formations par des opérateurs ripoux, échappant aux professionnels, cf turn over des encadrants dans ces formations. Absence de reconnaissance et de valorisation du tutorat.

## PRÉCONISATIONS :

1. Fixer un salaire minimum d'embauche (2000€), proposer déroulement de carrière avec primes et régime indemnitaire adaptés, autant public /privé. Renforcer le cadre juridique concernant les agressions.
2. Reconnaissance de l'acte d'enseignement et d'animation, intégrant des temps de préparation. 1h d'enseignement ou d'animation, doit nécessiter 30 mn de préparation.
3. Fixer 1 temps maximum consécutif de surveillance (données scientifiques connues sur la vigilance), modularités des postes, temps de récupération, arrêt temps de travail fractionné, respect annualisation tps W.
4. Cadrage du BNSSA, que le recrutement ne se fasse pas au détriment du recrutement de MNS, de l'apprentissage de la natation, et du modèle français de polyvalence des tâches surveillance/enseignement.
5. Formation : mettre en place un plan Marschall de l'enseignement de la natation avec le MNS comme acteur majeur (primaire/secondaire), pour augmenter le vivier de jeunes nageurs susceptibles de devenir MNS.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **FORCE OUVRIERE**

Nombre d'adhérents : **environ 45 000**

## DIAGNOSTIC :

1. Attractivité du métier.
2. Conditions de travail.
3. Pas d'évolution professionnelle.
4. Absence de formation continue sur la préparation du diplôme pour les personnes en reconversion.
5. Pas de lutte contre la noyade ni de plan national d'apprentissage de la nage.

## PRÉCONISATIONS :

1. Revoir l'articulation vie privée et vie personnelle avec une revalorisation des salaires et une harmonisation enseignement et encadrement.
2. Meilleures prise en compte des conditions de travail qui sont actuellement catastrophiques. Prise en compte du temps de préparation pédagogique.
3. Mise en place de formation en lien avec notre profession et ses évolutions dans le temps afin de favoriser l'évolution.
4. Mise en place de formation initiale et continue avec un retour de l'état dans les certifications.
5. Mise en place d'une vraie stratégie d'apprentissage durable au sein des piscines afin de limiter les noyades et ses conséquences.



# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



SYNDICAT NATIONAL PROFESSIONNEL  
DES MAÎTRES-NAGEURS SAUVETEURS

## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **SNPMNS - Syndicat National Professionnel des MNS**

Nombre d'adhérents : **4392**

nombre de structures adhérentes : **193**  
dont **4238 MNS** et **154 BNSSA**

## DIAGNOSTIC :

1. Absence totale de volonté politique pour lutter contre la noyade, refus du plan d'urgence d'apprentissage de la nage.
2. Besoin urgent de redonner une attractivité forte à la profession de MNS: rémunération trop basse, aucune harmonisation et crédibilité en matière d'enseignement et encadrement à cause de l'abrogation du D322-15.
3. Des conditions de travail inadmissibles : maladies professionnelles, réglementations trop permissives, des équipements vétustes, agressions des institutions et des publics.
4. Carences des formations initiales dans le domaine d'apprentissage de la nage de tous les publics.
5. De gros freins pour les formations et l'évolution professionnelle tout au long de la carrière.

## PRÉCONISATIONS :

1. Une dotation spéciale de fonctionnement pour l'apprentissage de la nage afin de lutter efficacement contre la noyade et son coût exorbitant tant sur le plan humain que financier.
2. Augmentation significative des salaires, rétablir le D 322-15, protéger les éducateurs MNS contre les violences des institutions et des publics.
3. Besoin d'un audit en fonction des lieux (vétusté équipements), améliorer les aspects de la santé, les cycles de travail, créer une filière sportive avec des possibilités d'évolution comme la filière culturelle.
4. Plan d'urgence de la formation initiale avec la prise en charge de la formation pour tous (reconversion, étudiants...), accompagnement des tuteurs qui soit valorisés (salaires, réduction de temps travail).
5. Possibilité d'avoir plus de formations en lien avec la profession de MNS et les évolutions auxquelles les MNS pourraient prétendre (voir avec le CNFPT ou les organismes de formation).

## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **SPORTS ET TERRITOIRES**

## DIAGNOSTIC :

1. Manque de MNS de façon généralisée sur le territoire. Que ce soit sur des établissements pérennes ou des besoins spécifiques saisonniers.
2. Difficulté sur le BP JEPS AAN qui permet d'exercer des missions de surveillance, alors que le besann permettait de « *tout faire* ». Nécessité de passer le DEJEPS pour entraîner.
3. Montant des formations. Si l'on passe un BP = 7500 euros puis DE = 9000 euros. Possibilité de prise en charge par un club mais pas automatique.
4. Difficultés d'acceptation des conditions de travail : horaires potentiellement décalé. Cela au regard des horaires d'ouverture d'un centre aqualudique.
5. Augmentation des DSP. Moins de MNS « fonctionnaires ». Pas le même déroulé de carrière (avancement de grade) et pas la sécurité de l'emploi.

## PRÉCONISATIONS :

1. Rendre ce métier plus attractif. Création d'un statut équivalent catégorie B et ce également dans la convention de l'animation.
2. Créer un lien plus souple entre le BP AAN et le DE natation course. Passerelles à créer. Réflexion sur le modèle économique de ces deux diplômes.
3. Faciliter le cumul d'activités pour un MNS. En cas de multi employeurs (entreprise privée, association, collectivité...) création d'un régime d'imposition spécifique ?
4. Création d'aide spécifiques pour le passage des diplômes du BP AAN et du DE. Le ministère pourrait créer une filière spécifique du SESAME pour susciter des vocations auprès des jeunes. Le SESAME permettant un parcours spécialisé qui impliquerait les clubs de natation qui ne le sont pas actuellement ou très peu dans ce dispositif.
5. Coupler le dispositif « *j'apprends à nager/classe bleue* » avec « *un nouveau MSN dans mon établissement aquatique* ». Susciter le recrutement de jeunes MNS qui mettraient en place le « *j'apprends à nager* » avec des subventions d'État spécialement pour ces deux dispositifs qui seraient couplés.
6. Développer l'apprentissage pour le métier de MNS grâce aux aides gouvernementales pour les employeurs privés ou la prise quasi-totale du cout de la formation par le CNFPT.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



**CIAA**

Conseil Interfédéral  
des Activités Aquatiques

## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **CIAA - Conseil Interfédéral des Activités Aquatiques**

Nombre d'adhérents : **3 900 000**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **18 Fédérations**

## DIAGNOSTIC :

1. Rémunération nettement insuffisante au regard des responsabilités du cadre d'emploi et absence de reconnaissance des tâches d'enseignement.
2. Paupérisation du métier : horaires coupés, horaires week-end, nocturnes, vacances, remplacements à outrance, RTT jamais pris ou jamais soldés en raison de la tension du métier.
3. Pénibilité de la surveillance : bruit, chaleur avec pour conséquence de se tourner vers un métier moins contraignant au bout de 4/5 ans d'exercice.
4. Insécurité dues aux incivilités, aux menaces, aux agressions verbales/physiques, à la responsabilité civile et pénale, à la pérennité d'exploitation des structures (établissements non rénovés).
5. Désillusion par rapport à la formation avec un projet d'établissement difficilement réalisable en raison de la gestion du quotidien, priorisation de la surveillance sur l'animation, enseignement, ...

## PRÉCONISATIONS :

1. Etablir une grille salariale minimum de 1700€ à 2000€ net au démarrage dans le public et le privé pour une rémunération adéquate, attirante et valorisante, avec un vrai statut d'agent assermenté.
2. Face à face pédagogique valorisé (animation et enseignement) avec des temps de préparation. Prise en compte réelle du rôle de l'enseignant et non du simple surveillant.
3. Aménagement cohérent du temps de travail avec des temps de transition permettant de passer d'une activité structurée à une autre.
4. Permettre à des MNS porteurs de projets de bénéficier du concours d'un appel à projet innovant permettant d'augmenter leur rémunération et d'enrichir leurs activités.
5. Diversifier le métier au travers de compétences multiples en lien avec le handicap : sport santé, etc...pour valoriser un parcours professionnel supplémentaire.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **FFN - Fédération Française de Natation**

Nombre d'adhérents : **236 255**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **1 240**

## DIAGNOSTIC :

1. Problème d'attractivité pour s'engager dans le métier puis y rester (fidélisation), horaires décalés, salaires faibles au regard des responsabilités, conditions de travail pouvant être difficiles...
2. La FFN n'est pas propriétaire ni gestionnaire des équipements et n'a pas pour mission d'organiser la surveillance des baignades, donc la FFN n'a pas nécessité d'employer des Maîtres Nageurs Sauveteurs.
3. Problème de freins pour l'entrée en formation : baisse du nombre de stagiaires liée aux financements auxquels les étudiants n'ont pas accès.
4. Problème de compétences des stagiaires : le niveau d'entrée en formation abaissé permet d'ouvrir l'accès mais le niveau de sortie de formation est trop faible (manque de culture de la natation).
5. Problème de pénurie de MNS accrue lors de la période estivale lié à l'accroissement des activités et à la concurrence du secteur privé marchand.

## PRÉCONISATIONS :

1. Effectuer une enquête auprès des structures employeurs et un suivi de cohorte auprès des diplômés afin d'identifier quelles sont effectivement les problématiques du métier et y répondre précisément.
2. Renforcer la communication sur l'accès des éducateurs FFN aux différents métiers de la filière AAN afin de palier à la pénurie de MNS, compléter des temps partiels, favoriser la mobilité et les évolutions pro.
3. Favoriser le financement des étudiants pour toutes les certifications de la filière des AAN. (ouvrir le dispositif Sésame ?).
4. Améliorer la qualité des formations en privilégiant la formation en action ancrée sur des formations en matière d'enseignement en améliorant l'accompagnement tutoral.
5. Permettre la contractualisation structure/stagiaire pour inclure la période estivale à l'issue de la formation ancrée sur l'aisance aquatique et le plan de prévention des noyades et en améliorant l'accompagnement tutoral.

## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **C3D STAPS - Conférence des Directeurs et Doyens d'UFR STAPS**

Nombre d'adhérents : **65000 étudiants et 1500 enseignants**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **60 composantes STAPS**

## DIAGNOSTIC :

1. La Manque d'intervention des MNS sur les aspects d'apprentissage scolaire sur des prestations spécifiques des établissements aquatiques (absence de cours d'apprentissage de la natation).
2. La surveillance : manque de formation spécifique des professionnels.
3. Le salaire peu attractif (salaire, horaires décalés et fractionnés, conditions de travail) et l'activité monotone (surveillance...) au regard de la responsabilité du métier.
4. Beaucoup « *trop de flou* » sur les formations : CQP, BPJEPS, MNS... et coût important pour les candidats.
5. Difficulté d'obtention de la carte de professionnelle pour des étudiants en STAPS sortants de formations universitaires reconnues sur le plan législatif pour les compétences de MNS.

## PRÉCONISATIONS :

1. Diversifier les offres de prestations des piscines pour le public et impliquer les MNS dans toutes les activités d'apprentissage de la natation (scolaire/cours adultes ou enfants).
2. Accompagner les MNS dans leurs missions de surveillance pour les orienter principalement sur l'enseignement de la natation et assurer une formation continue adaptée (savoir nager, aisance aquatique...).
3. Revaloriser les salaires au regard des responsabilités et des contraintes du métier.
4. Former rigoureusement à la surveillance en tout milieu et évaluer cette compétence au même titre que le sauvetage et le secourisme pour l'attribution des titres.
5. L'État doit prendre en charge les frais de préparation et de passation pour le BNSSA, les formations MNS et l'UESSMA en STAPS.

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **CPDE - Conseil Permanent Des Établissements**

## DIAGNOSTIC :

1. La formation initiale de maître-nageur-sauveteur : formation pas adaptée aux réalités du métier; des candidats trop jeunes; filière de formation complexe (différents diplômes pour des prérogatives similaires).
2. Les conditions de travail : horaires atypiques, maladies «professionnelles», une fragilité accrue avec les périodes de covid et de sobriété énergétique, de plus en plus de tâches différentes à réaliser...
3. Le manque d'attractivité du métier : salaires peu attractifs; image dégradée du métier; difficulté d'avoir une vision de carrière; un niveau de responsabilité accru...
4. La formation continue : décalage des compétences des MNS en lien avec l'évolution des pratiques, formation continue des enseignants de l'EN et des accompagnateurs; manque de biculturalisation...
5. La gouvernance liée aux activités aquatiques : de quoi parle-t-on ? De pédagogie ? De secours et sauvetage ?... Trop de ministères impliqués : Intérieur, éducation nationale, sports, enseignement supérieur.

## PRÉCONISATIONS :

1. Réflexion sur une véritable filière de formation à partir d'un socle commun, par blocs, et bien en phase avec la réalité du métier.
2. Améliorer les conditions de travail : actualiser l'environnement législatif et réglementaire (par exemple sur : optimisation des emplois du temps, traitements chimiques de l'eau..).
3. Conception et mise en œuvre d'un plan d'actions visant à positiver l'image du métier de MNS (dimensions sauvetage et pédagogie, animation, sport santé, revalorisation des salaires...).
4. Etoffer et maintenir à jour la formation continue des MNS dans le cadre de la filière de formation (secourisme, gestion de conflits, entraînement, nouvelles technologies, nouvelles pratiques...).
5. Adopter une cohérence dans la gouvernance de la filière aquatique : un seul ministère pour piloter la filière sur les aspects réglementation, formation, emploi, contrôle...

# FICHE SYNTHÉTIQUE PAR ORGANISATION



## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **FFSS - Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme**

Nombre d'adhérents : **72000**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **400**

Dont **100.MNS\*** et dont **5000 BNSSA\***

## DIAGNOSTIC :

1. La rémunération des surveillants et des MNS est jugée insuffisante au regard du cout des formations et du caractère saisonnier de certains emplois proposés.
2. Beaucoup de jeunes manquent d'information sur la filière de la surveillance aquatique et sur les possibilités d'accéder aux différentes offres de formation de surveillant ou de MNS.
3. Le niveau de responsabilité engendré par la mission décourage les jeunes (et leurs parents) à s'orienter vers les métiers de surveillance et du sauvetage (peur des poursuites judiciaires en cas de noyade).
4. Manque d'engagement de certains jeunes pour suivre la formation et pour travailler pendant les périodes de vacances, en soirée, le week-end...
5. Difficultés pour les organismes de formation d'accéder aux piscines pour proposer des formations BNSSA.

## PRÉCONISATIONS :

1. Améliorer le niveau de rémunération des surveillants et des MNS et proposer des aides financières pour la prise en charge de la formation ex : rendre éligible le BNSSA au CPF ou aide accordée si emploi.
2. Mettre en place une campagne de communication sur les métiers liés à la filière aquatique et surtout utiliser l'EPS et le lycée pour faire la promotion du secourisme et du sauvetage aquatique (lien EPS).
3. Revoir la réglementation sur la surveillance des baignades et notamment la formulation de l'article L. 322-7 pour mieux protéger les surveillants. Obligation de moyens => Oui mais pas de résultats.
4. Mieux adapter la formation BNSSA au cadre d'emploi. Tous les BNSSA sont formés pour travailler en milieu naturel ce qui n'est pas nécessaire pour un emploi en piscine par exemple.
5. Travailler avec les DSP et certaines collectivités pour rendre accessible les piscines pour l'organisation des formations de surveillants et de MNS.

## ORGANISATION :

Nom de l'organisation : **UCPA**

Nombre de structures aquatiques adhérentes\* : **31**

**135 MNS\* et 47 BNSSA\* + 17 stagiaires**

## DIAGNOSTIC :

1. La réglementation en matière de surveillance et d'encadrement est trop contraignante et inadaptée à la pratique en milieu artificiel : BNSSA soumis à dérogation.
2. La réglementation est peu claire et donne lieu à des interprétations différentes en fonction des territoires et des administrations (par exemple JS versus Educ nat, attribution dérogation BNSSA).
3. Les délais et l'obligation du prérequis BNSSA sont des freins à l'entrée en formation BPAAN.
4. Les mises en situation pédagogiques, notamment lors des EPMSP, avec un public mineur/scolaire sont problématiques.
5. Le cadre de mise en œuvre de l'alternance peut être problématique (obligation de 2 structures) => limite le développement de l'apprentissage.

## PRÉCONISATIONS :

1. Clarifier et simplifier la réglementation sur la surveillance : autonomie complète des BNSSA pour la surveillance des piscines, y compris pour les scolaires.
2. Restaurer le 1er niveau de compétition dans les prérogatives du BP AAN (=> donner des perspectives en matière d'évolution professionnelle et de passerelle).
3. Créer une certification de niveau 3 avec des prérogatives de surveillance et d'initiation aquatique / savoir nager, dispensant des TEP, EPMSP et éligible à l'apprentissage.
4. Créer un certificat complémentaire "aquatique" pour les BPJEPS notamment APT et activités de la forme (cf modèle des UFRS TAPS apportant des prérogatives d'encadrement et de surveillance).
5. Se réinterroger sur les modalités de certifications du BP AAN (UC transversales, contrôle de connaissances, ...).