OCCITANIE
LA RÉGION
Pyrénées
Méditerranée
CONSEIL ÉCONOMIQUE
SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL
RÉGIONAL

L'EMPLOI SAISONNIER EN OCCITANIE :
GESTION ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Projet d'avis du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional

21 Mars 2017

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional (CESER) est l'Assemblée consultative, instituée par la loi du 05 juillet 1972, placée au côté du Conseil Régional, avec lequel il constitue la Région.

Composé de membres issus d'organisations socioprofessionnelles diverses représentant la société civile organisée et reconnus pour leurs compétences, leur sens de l'intérêt général et leur expérience, le CESER est un lieu d'écoute, d'échange, un laboratoire d'idées pour répondre aux besoins des citoyens.

Le dialogue instauré doit permettre d'aboutir à une vision partagée de l'intérêt régional, au-delà de tout clivage.

Les avis du CESER, rendus dans le cadre d'une saisine obligatoire de la Présidente de Région ou d'une autosaisine, constituent de véritables outils d'aide à la décision publique.

Assemblée Plénière du CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée
Du 21 mars 2017

L'EMPLOI SAISONNIER EN OCCITANIE :
GESTION ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Avis adopté

Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

SOMMAIRE

EXTRAITS DU DISCOURS INTRODUCTIF
DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY,
PRESIDENT DU CESER OCCITANIE

AVIS
L'EMPLOI SAISONNIER EN OCCITANIE :
GESTION ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

EXPLICATIONS DE VOTE

DISCOURS DE CONCLUSION
DE MADAME MARIE-THERESE MERCIER,
CONSEILLERE REGIONALE

REVUE DE PRESSE

EXTRAITS DU DISCOURS INTRODUCTIF
DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY, PRESIDENT DU CESER
OCCITANIE / PYRENEES-MEDITERRANEE

Madame la Conseillère régionale, représentant la Présidente de Région,
Madame la représentante de la DREAL Occitanie,
Monsieur le Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie,
Madame la Conseillère, Monsieur le Conseiller,
Madame, Monsieur,

Je souhaiterai d'abord féliciter notre collègue Philippe AUGÉ, Président d'une belle Université qui nous accueille une nouvelle fois pour notre séance plénière, dix jours après avoir décroché la labellisation du projet Montpellier University of Excellence (MUSE), retenu par le jury du PIA 3 (Programme d'Investissement d'Avenir), avec une allocation de 350 millions d'euros dédiés, le rendement de cette somme permettra de consommer 17 millions d'euros par an pour le financement de projets. C'est une excellente nouvelle pour Montpellier, c'est une excellente nouvelle pour la Région Occitanie.
(…)

A l'ordre du jour de la séance, il y a deux projets d'avis, élaborés dans le cadre d'autosaisines, portant sur des thématiques majeures pour la région Occitanie, qui seront soumis à débat et vote, intitulés :

- Habitat et cohésion sociale. Quelles innovations en Occitanie? La rapporteure est Fella ALLAL ;
- L'emploi saisonnier en Occitanie : gestion et sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers. La rapporteure est Nadine BARBOTTIN.

(…)

Je remercie Georges BENAYOUN et Jean-Paul PANIS, Présidents respectivement des commissions 10 « Santé - Sport - Cohésion sociale » et 7 « Education - Formation - Emploi », les membres de ces commissions ainsi que les chargées de mission Caroline HONVAULT et Sylvia MOLINA pour la qualité des rapports produits.

Les projets d'avis sur l'habitat, et sur l'emploi saisonnier

La région Occitanie présente des caractéristiques qui sont aujourd'hui connues de tous. Il y a un fort dynamisme démographique avec 52 000 nouveaux arrivants par an - près d'un million d'habitants supplémentaires attendu d'ici 2030 (5ème région la plus peuplée de France) - un taux de chômage significatif de 11,7% au 3ème trimestre 2016 (*avec le plus faible taux de France en Lozère, 6,4 %, et le plus élevé dans les Pyrénées-Orientales, à 15,4 %)* , une précarité importante, des disparités territoriales marquées, un déficit de logements accessibles sur les plans architecturaux et financiers.

Sur le plan économique, les activités sont complémentaires, avec l'industrie dans l'ex Midi-Pyrénées tirée par la filière aéronautique, la forte attractivité touristique de l'ex Languedoc-Roussillon avec sa façade littorale (attractivité résidentielle et touristique), l'attractivité touristique due également aux Pyrénées, à ses départements ruraux. L'économie locale de la région est fortement touchée par les emplois saisonniers (52 %). Cette région est celle dans laquelle l'emploi saisonnier a le poids le plus important en été ; les saisonniers d'été représentent 28 % du poids des emplois de la région sur

l'année.

Ces caractéristiques ont amené le CESER à analyser la question de l'habitat et celle de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers.

Habitat et cohésion sociale

La problématique du logement est au cœur de l'actualité. Nombre de Français sont mal logés, ou ont des difficultés d'accès à un logement, notamment les populations les plus précaires, ce qui a des impacts sur leur intégration au sein de la société, leur réussite sociale…
L'offre de logement doit être diversifiée pour répondre aux besoins des populations. Les politiques de l'habitat doivent pouvoir favoriser l'égal accès au logement de chacun selon son lieu de résidence, son niveau de revenus, ses besoins.

Le rapport 2017 de la Fondation Abbé Pierre sur le mal-logement en France met en exergue cette France fracturée par la crise du logement. 4 millions de personnes sont sans abri, mal logées ou sans logement personnel.
A ceux-là, s'ajoutent plus de 12 millions de personnes touchées par la crise du logement en raison des efforts financiers qu'elles doivent faire, de leur confrontation à la précarité énergétique, au risque d'expulsion locative…

Néanmoins, ce rapport relève que des progrès ont été faits par les pouvoirs publics pour ce qui concerne les loyers, l'orientation des attributions de logements sociaux, la précarité énergétique…

Mais face à l'ampleur du phénomène de mal-logement toujours prégnant, il faut un cap politique clair et un partage des compétences sur le terrain. Le rapport préconise quelques pistes d'action, de réflexion :

- une politique sociale du logement prioritairement axée sur les populations les plus modestes ;
- adapter la politique du logement à la diversité des territoires, en donnant par exemple aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) les moyens d'une action cohérente ;
- agir sur les mécanismes d'exclusion (réguler les marchés immobiliers, redistribuer la rente foncière…) …

Les attentes des citoyens en matière de logement sont par conséquent fortes. Le rapport de la Cour des Comptes intitulé «Le logement social face au défi de l'accès des publics modestes et défavorisés», rendu public le 22 février 2017, rappelle ainsi la place déterminante occupée par le logement social en France *(4,8 millions de logements en 2016, 1 logement sur 6 et près de la moitié du parc locatif total*). Le champ de l'évaluation menée par la Cour a porté en conséquence sur l'analyse des dispositifs du logement social au regard de l'objectif premier de cette politique publique : l'accès au logement social des personnes modestes et défavorisées. Quelques constats : la construction de logements sociaux connaît aujourd'hui un niveau historiquement élevé mais l'effort de construction de logements sociaux est insuffisamment ciblé (insuffisamment orienté vers les petites surfaces, vers les zones en tension, les logements à bas loyers…) ; le logement social ne bénéficie qu'à la moitié des ménages situés sous le seuil de pauvreté ; il faut mieux cibler les publics modestes et défavorisés. Malgré des améliorations, la procédure d'attribution souffre d'un déficit d'efficience et de transparence ; une plus grande continuité entre logement social et parc privé est nécessaire pour encourager les sorties du parc social ; c'est au niveau des villes et des quartiers que le logement social doit contribuer à la mixité sociale ; les acteurs souhaitent une gouvernance plus territorialisée ; les acteurs doivent s'organiser pour mieux coopérer à l'échelon intercommunal.

Sans préjuger des orientations politiques du futur Gouvernement, la récente loi « Egalité et Citoyenneté » du 27 janvier 2017, dans son titre 2, engage des mesures structurantes dans le domaine du logement pour favoriser le vivre-ensemble et lutter contre les phénomènes de ségrégation territoriale et de « ghettoïsation » de certains quartiers, parmi lesquelles :

- l'amélioration de la transparence dans l'attribution des logements sociaux, avec l'obligation de rendre publics les critères ;
- la clarification des critères de priorité (personnes handicapées, mal logés, victimes de violence conjugales…) ;
- la possibilité pour les bailleurs sociaux de différencier les loyers selon les secteurs ou au sein des immeubles pour favoriser la mixité sociale ;
- l'obligation pour les collectivités territoriales d'octroyer au moins 25 % des logements sociaux aux ménages prioritaires

Quelle politique du logement en région Occitanie ?

Notre région fait partie des régions qui construisent le plus de logements. Dès 2015, il y avait une reprise en matière de construction neuve qui s'est poursuivie en 2016.

On dénombre 273 200 logements sociaux au 1er janvier 2016, soit 8500 logements de plus par rapport à 2015, faisant de l'Occitanie la première région en matière de croissance de son parc locatif social.

Le territoire est découpé en classes de tension en logement social : les aires nîmoise, montpelliéraine et toulousaine, la zone littorale sont les plus tendues.

Le Comité régional de l'habitat et de l'hébergement de la région associant l'Etat, les collectivités territoriales, les bailleurs sociaux, les associations a fait un point le 1er mars dernier sur la situation du logement en Occitanie. Le bilan post fusion est favorable, plaçant la région comme la plus dynamique des régions françaises pour la progression du parc de logements sociaux et pour la rénovation énergétique des logements des propriétaires occupants très modestes.

Les Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH) mettaient en chantier en 2015 65 % des logements sociaux de la région, une bonne chose même si l'attractivité de la région et le volume de demandes insatisfaites induisent de poursuivre l'effort.

Ces entreprises mènent des actions parallèles pour soutenir les publics fragiles. Elles ont ainsi créé un fonds d'innovation sociale permettant par exemple aux bailleurs sociaux de financer des projets d'insertion économique, de lutte contre la précarité à destination des locataires.

L'action de la collectivité régionale en faveur de l'habitat est notable, même si ce domaine ne relève pas de ses compétences obligatoires. La Région intervient dans le domaine stratégique de la production et de la rénovation de logements. A l'été 2016, une enveloppe régionale de 400 000 € était votée pour soutenir la réalisation de logements sociaux, afin de pallier la pénurie de l'offre locative sociale, anticiper les besoins des nouveaux arrivants, développer l'offre de logements pour renforcer les bassins d'emplois et favoriser ainsi l'installation de nouvelles entreprises et leurs salariés. La création de logements sociaux est prévue dans l'Aude, le Gard, l'Hérault, les Pyrénées Orientales.

Par ailleurs, en région, l'offre d'hébergement d'urgence, de stabilisation et d'insertion a pratiquement doublé en 5 ans, de 2012 à 2017, dans le cadre de la mise en place du plan de lutte contre la pauvreté, passant de 4 600 places à 9 000 places.

Ces éléments favorables ne doivent pas masquer une réalité de terrain. Beaucoup de demandes de logements sociaux, de demandes d'hébergement d'urgence, d'accès au logement pour les jeunes ne sont pas satisfaites.

Dès lors, en 2017, il y a encore beaucoup à faire. Il faudra répondre à plusieurs enjeux pour la région Occitanie en matière de politique de l'habitat et de l'hébergement.
Tout d'abord, selon les services de l'Etat, il conviendra d'accompagner les territoires dans la mise en œuvre de la loi Egalité et Citoyenneté, pour favoriser la mixité sociale et le vivre ensemble. Les EPCI dont les périmètres ont évolué avec la loi NOTRe (mise en place des nouveaux schémas départementaux de coopération intercommunale) devront être confortés dans leur rôle de chef de file en matière de politiques locales de l'habitat, pour la mise en place d'une politique intercommunale des attributions de logements sociaux, en lien avec l'Etat, par les réflexions au sein des conférences intercommunales du logement créées par la loi.
Puis, il faudra également promouvoir la requalification des territoires fragiles, accélérer la rénovation énergétique de l'habitat, améliorer les dispositifs d'hébergement d'urgence, développer la production de logements destinés aux jeunes adaptés à leurs besoins en termes de services, de revenus…

Dans son rapport, où le CESER rappelle que le logement est un lieu d'ancrage et de stabilité, de sécurité et de construction de l'identité, ainsi qu'un espace permettant les interactions sociales, une passerelle vers l'inclusion, contribuant ainsi au vivre-ensemble, il a fait le choix de consacrer d'importants développements aux approches et dispositifs innovants expérimentés par les différents acteurs dans le champ de l'habitat et du logement et qui permettent d'apporter des réponses à tous, l'objectif étant d'aider les acteurs à faire évoluer leurs dispositifs. En ce sens, l'accent est mis sur l'indispensable innovation qui doit aussi être, au-delà de chaque projet, une démarche, une nouvelle manière d'appréhender les questions. Des voies innovantes sont à trouver tant sur la manière d'être en relation avec les personnes pour favoriser leur accès et leur maintien dans un logement que sur la coordination des acteurs.

Ainsi, le CESER encourage les acteurs à poser un regard décalé sur les problèmes que les dispositifs classiques ne parviennent pas à résoudre, afin d'identifier des manières d'innover.

Les préconisations du CESER portent sur :

- l'amélioration de la coordination et le nécessaire décloisonnement entre les acteurs : créer un guichet unique d'orientation, fédérer toutes les instances qui disposent des données sur les besoins, augmenter la production de logements sociaux et très sociaux…

- l'adoption d'un mode d'accompagnement global, transversal et personnalisé ; il s'agit d'associer les personnes aux décisions qui les concernent et d'assurer également une prise en charge adaptée, individualisée et non standardisée…

- l'émergence de solutions innovantes : c'est l'assouplissement des contraintes et critères de la part des pouvoirs publics, pour permettre la mise en œuvre de solutions réellement innovantes, mais aussi la conduite d'expérimentations et notamment pour trouver des solutions pour un public pour lequel aucune solution traditionnelle ne peut être satisfaisante (transformation de bureaux en logements, mobilisation du parc privé à des fins sociales, développement de l'habitat partagé ou participatif…).

L'emploi saisonnier

Autre sujet d'intérêt pour la région et qui alimente le 2ème rapport qui vous sera présenté : le travail saisonnier.
Notre territoire, au vu de son attrait touristique, est impacté par les besoins en main d'œuvre saisonnière, en toute période de l'année et pour des secteurs variés (services aux particuliers, agriculture, commerce, services aux entreprises, hébergement, restauration…).
Plusieurs types de contrats pour les travailleurs saisonniers existent : CDD prévoyant ou non un terme précis, mission d'intérim…

Il n'y a pas de données statistiques officielles nationales ou locales du travail saisonnier mais les estimations de Pôle Emploi et de l'INSEE font état de 545 444 contrats saisonniers en Occitanie en 2016, soit 40 855 ETP (Equivalent temps plein) saisonniers. Pour cette même année 2016, c'est 93 360 projets de recrutements saisonniers qui ont été déclarés, dont plus de la moitié dans les services.

Le manque de visibilité concernant le public, les métiers concernés par le travail saisonnier nécessite de mieux comprendre ce secteur de l'économie régionale. Qu'est-ce que le travail saisonnier ? Quelles sont les conditions de travail des personnes concernées, quels impacts sur leur vie ? Comment sécuriser ces parcours professionnels ? Autant de questions auxquelles le CESER a tenté d'apporter des réponses et de formuler des préconisations.

La loi Travail du 8 août 2016 a changé les règles du jeu dans ce secteur du travail saisonnier, méconnu et peu encadré en donnant une définition du travail saisonnier qui désigne des « tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en raison du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou des emplois ». Cette précision met fin à un flou généralisé qui pouvait porter préjudice à l'employé, mais aussi à l'employeur.

Autres changements de taille : l'instauration d'une reconduction automatique du contrat saisonnier pour les travailleurs déjà présents les années précédentes, et l'expérimentation pendant trois ans d'un contrat intermittent pour apporter un peu de stabilité à des travailleurs saisonniers toujours dans la hantise de ne pas retrouver de mission, et faire ainsi que ce secteur devienne un peu moins précaire.

La collectivité régionale s'est préoccupée de ces travailleurs saisonniers puisque l'on retrouve dans les documents budgétaires 2017 et dans les schémas régionaux – CPRDFOP, SRDEII – quelques éléments les concernant.

Dans son rapport, le CESER souligne que la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers permet un autre niveau de reconnaissance et d'attractivité de l'emploi saisonnier. Aussi, il interpelle tous les acteurs, collectivités locales, acteurs économiques et sociaux, pour travailler sur la sécurisation des parcours professionnels, les problématiques de l'accès au logement, à l'emploi, du droit du travail, de la formation et de la santé du travailleur saisonnier qui sont indissociables, autant de thèmes sur lesquels le CESER fait des propositions précises en s'appuyant sur des expériences concrètes.

Des synergies et des complémentarités entre les différents acteurs sont à trouver ou à optimiser afin de développer l'attractivité des métiers et des secteurs qui ont recours aux travailleurs saisonniers dont il faut améliorer les conditions de vie, de travail et de promotion sociale. En effet, ces derniers contribuent au développement du tissu économique local composé largement de TPE, de PME,

d’entreprises individuelles et d’établissements associatifs et également à la promotion des territoires dans lesquels ils exercent leurs activités.
(…)

Je vous remercie.

L'EMPLOI SAISONNIER EN OCCITANIE :
GESTION ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Avis adopté

Suffrage exprimés : 197
Pour : 193
Abstention : 4

Rapporteure : **Nadine BARBOTTIN**

Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Cet Avis a été élaboré sous l'autorité de la Commission « Education – Emploi – Formation » du CESER, présidée par Monsieur Jean-Paul PANIS. Elle adresse ses remerciements aux personnes qui ont bien voulu alimenter sa réflexion :

Association ALATRAS,
Association nationale des lieux d'accueil des travailleurs saisonniers, Centre de ressources national sur la saisonnalité et la pluriactivité

Madame Dominique ANDREAU,
Déléguée régionale du FAFIH Midi-Pyrénées

Madame Yasmina AZMY,
Directrice du Service de remplacement Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

Madame Marie-Clotilde BOURDETTE,
Responsable du Service Emploi Formation Intercommunal et de la Maison du Travail Saisonnier de la Communauté d'agglomération Hérault Méditerranée

Madame Célia CERVESATO,
Coordinatrice de la Maison du travail saisonnier de Narbonne – Béziers

Monsieur Serge DELTOR,
Délégué régional ANACT ARACT Languedoc-Roussillon – MIDACT

Madame Peggy JOUANNE,
Déléguée régionale du FAFIH Languedoc-Roussillon,

Madame Samia LAY,
Chargée de mission à la Chambre régionale de l'agriculture de Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées

Monsieur Serge LEMAITRE,
Directeur Régional Pôle emploi Languedoc Roussillon Midi Pyrénées

Monsieur Philippe MAZZA,
Directeur régional AGEFOS PME Languedoc Roussillon Midi Pyrénées,

Monsieur Jacques MESTRE,
Conseiller CESER et Président de l'UMIH de Languedoc-Roussillon

Madame Sylvie MICHEL,
Conseillère CESER Occitanie, Présidente du Camping le Floride au Barcarès

Monsieur Jean-Henri MIR,
Maire de Saint-Lary Soulan, Président du Guichet Initiative Pluriactivité Emploi

Monsieur Gilles RAZAT,
Directeur du FONGECIF Languedoc-Roussillon

Madame Myriam ROBINET,
Chargée de mission emploi à la FRSEA Languedoc-Roussillon

Monsieur Yvon SARRAUTE,
Elu FRSEA du Tarn-et-Garonne

Madame Sabine VENIEL-LE NAVENNEC,
Conseillère CESER Occitanie, Directrice de l'Union sociale pour l'Habitat de Midi-Pyrénées

Notre Avis a été lancé en juin 2016 pour une durée d'un an et s'inscrivait dans un contexte de nouvelle organisation territoriale des institutions locales, aussi bien politiques qu'administratives. Un an plus tard, à la publication de cet Avis, la situation s'est stabilisée (noms définitifs, calendrier de fusion, nouvelles élections internes, réorganisations des services, etc.) mais nous avons fait le choix de conserver les titres des personnes auditionnées, tels qu'ils étaient au moment de leurs interventions devant les conseillers de la Commission Education - Formation - Emploi.

Commission « Éducation – Formation – Emploi » :

Le Bureau

Président
Jean-Paul PANIS
Vice-Président
Pierre GLAMEAU
Secrétaire
Jacques DUVIN

Les membres

Claude AÏQUI-REBOUL
Hubert AïT-LARBI
Marie-Christine ALBARET
Charles ALEZRAH
Malika BAADOUD
Nadine BARBOTTIN
Nathalie BASQUE
Annie BERAIL
Jean-Marie BEZ
Serge CRABIÉ
Anita DEBROCK
Laetitia GARCIA
Morgane GARCIA-AYLIES
Benoît JOESSEL
Michel LAMARQUE
Yannick LEQUENTREC
Jean LUMINET
Elodie MAGNES
Richard MAILHE
Daniel MEMAIN
Michèle MERCADIER
Erick MICHEL
Jean-Luc MIROUZE
Bernard MOREAU
(remplacé par Mme Nathalie BASQUE)
Belkacem MOUSSAOUI
Florian PASCUAL
Philippe PATITUCCI
Michèle PERRIN
Jean-Jaques PLANES
Yvelise POUDEVIGNE
Brigitte PRADIN
Guy PRESSENDA
Elisabeth ROBUSTELLI
Josiane ROSIER
Jean-Louis ROUSSEL
Sandrine SOLIMAN

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION **35**

I. LE TRAVAIL SAISONNIER EN OCCITANIE **37**
A. Définition juridique 37
B. Etat des lieux factuels en Occitanie 40
C. Les raisons du recours au travail saisonnier 52

II. LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS **57**
A. Les travailleurs saisonniers : qui sont-ils ? 57
1. Qui sont les travailleurs saisonniers dans la production agricole ? 59
2. Qui sont les travailleurs saisonniers en zone de montagne ? 60
3. Qui sont les travailleurs saisonniers dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités de tourisme ? 61
4. Qui sont les travailleurs saisonniers dans l'hôtellerie de plein-air ? 62
B. Les freins à l'embauche du travailleur saisonnier 64
1. Les conditions de vie du travailleur saisonnier 64
2. Les conditions du travail saisonnier 66

III. ZOOM SUR DIFFÉRENTES EXPÉRIMENTATIONS MISES EN PLACE EN OCCITANIE EN MATIÈRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS **69**
A. Pôle Emploi 70
B. Les Maisons des Travailleurs Saisonniers (MTS) 71
C. Les OPCA 75
1. Les orientations de l'AGEFOS PME Occitanie en faveur des travailleurs et employeurs saisonniers de la région : 76
2. Les orientations du FAFIH, OPCA de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités de tourisme en direction des travailleurs saisonniers de ces secteurs : 80
3. La création d'un CDI Emploi – Formation, mis en place par la branche professionnelle de l'Hôtellerie de plein-air de l'ex Languedoc-Roussillon : 81
4. Les actions du Fongecif Occitanie dans la mise en œuvre du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) : 82
D. Le Service de remplacement d'Occitanie : une mission sociale ambitieuse en faveur des agriculteurs : 83
E. La Chambre régionale d'agriculture d'Occitanie : exemple d'action partenariale en direction des travailleurs saisonniers dans le milieu viticole : 87

IV. LES PROPOSITIONS DU CESER **89**
A. Les conditions de vie du travailleur saisonnier 90
1. Le logement du travailleur saisonnier 90
2. Le transport et les déplacements du travailleur saisonnier 94
B. Pour une meilleure connaissance de la réalité des activités saisonnières et des qualifications requises, en faveur de la formation professionnelle 95
1. Préconisations du CESER en faveur d'une offre de formation professionnelle adaptée au travail saisonnier 95
2. Préconisations du CESER en faveur d'une meilleure connaissance 97
3. Soutenir le développement des secteurs employant des saisonniers tout en conjuguant le progrès social 98
C. Développer et favoriser la pluricompétence des travailleurs saisonniers pour les amener vers de la pluriactivité 101
1. Préconisations du CESER en matière de formation professionnelle : 101
2. Préconisations du CESER en faveur des Groupements d'employeurs (GE) 102
D. Les Maisons des travailleurs saisonniers, un acteur majeur dans la sécurisation des parcours des travailleurs saisonniers 105

E. Les conditions de travail du travailleur saisonnier ou comment arriver à une meilleure fidélisation de celui-ci ? 109

CONCLUSION 111

LEXIQUE 113

GLOSSAIRE 121

INTRODUCTION

En juin 2016, le CESER, au travers de sa Commission « Education – Formation - Emploi », a fait le choix de travailler la question de **l'emploi saisonnier et plus particulièrement de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers,** pour plusieurs raisons.

D'une part, le travail saisonnier est très répandu en France, en particulier dans les zones touristiques, agricoles et viticoles. Chaque année, on estime à plus d'un million le nombre de personnes qui travaillent en contrat à durée déterminée saisonnier.
Dans notre région Occitanie, les enjeux économiques, sociaux et territoriaux que représente l'emploi saisonnier sont particulièrement importants, du fait de ses nombreux territoires aussi bien littoraux, que montagneux, agricoles, verts et touristiques. L'Occitanie présente ainsi une saisonnalité plus marquée qu'en France (52% contre 41% au national) : on note, par exemple, plus de 93 360 projets d'emplois concernés, en raison d'activités agricoles ou touristiques fortement développées sur plusieurs territoires de la région[1]. Le volume de personnes concernées par le travail saisonnier est important même s'il ne concerne que peu d'emplois à temps plein. En effet, le besoin de main d'œuvre déclaré chaque année par les entreprises est, pour plus de 50% des projets de recrutement, des emplois saisonniers, ce taux pouvant atteindre 60% sur certains territoires départementaux.

D'autre part, il s'agissait d'une thématique de travail qui s'inscrivait et s'inscrit encore en cohérence avec l'actualité et les préoccupations des décideurs politiques en région, en matière d'emploi et de formation professionnelle, que ce soit la collectivité régionale, l'Etat et les partenaires sociaux qui travaillent tous de concert.
Ainsi, le contexte législatif récent a vu la promulgation de la loi du 8 août 2016 relative au « travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ».
A l'échelle régionale, la population des emplois saisonniers a été visée à plusieurs reprises dans les documents stratégiques de la Région Occitanie, que ce soit dans ses documents budgétaires 2017 ou dans sa Stratégie régionale pour l'emploi et la croissance pour tous les territoires et en faveur de tous les citoyens d'Occitanie, précisément dans deux des trois schémas qui la composent à savoir le CPRDFOP (Contrat de plan régional pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles) et le SRDEII (Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation).

Ainsi, notre région présente de nombreuses activités faisant appel à des travailleurs saisonniers, en toute période de l'année. Pour autant, l'ampleur réelle de ce travail saisonnier - tant en termes de publics que de métiers concernés – sa variabilité selon les familles de métiers et ses effets, positifs comme négatifs, sont encore, trop souvent, difficilement repérables, aussi bien au niveau national que local. Actuellement, aucune étude, aucun dispositif administratif ou statistique ne permet de connaître, au niveau national comme au niveau local, les personnes qui sont précisément concernées par le travail « saisonnier » : qui sont-elles ? Quels sont leurs parcours ? Quelles sont leurs attentes personnelles et professionnelles ? Comment vivent-elles ? Etc.

Dans une première partie, nous avons décrit un état des lieux factuel du travail saisonnier en Occitanie en prenant comme socle de notre réflexion, la définition juridique du travail saisonnier, qui est le seul point commun du travail saisonnier tant il existe autant de situations différentes qu'il y a de secteurs d'activités ou de métiers concernés. Néanmoins, le CESER tient à préciser qu'ont été

[1] Enquête « Besoins en main d'œuvre 2016 », Avril 2016 – Pôle Emploi Occitanie

exclues de sa réflexion les questions de l'intermittence du spectacle, du bénévolat[2] et du volontariat[3].

Nous verrons, **dans une seconde partie, que beaucoup de travailleurs saisonniers, malgré une grande diversité dans leurs profils, sont particulièrement fragiles dans leurs vies professionnelles comme personnelles.** Les situations qu'ils rencontrent au quotidien, en termes de conditions de travail, de reconnaissances de qualification, de recherche ou de reconduction de contrat de travail, de transports ou de logements par exemple, ont nécessairement un impact dans l'un ou l'autre des aspects de leurs vies.

La troisième partie de cet avis est consacrée à la valorisation d'expérimentations locales, mises en œuvre en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers dans nos territoires, afin qu'elles soient reprises et diffusées plus largement.

Enfin, **la dernière partie porte sur les propositions de notre avis que nous avons voulues innovantes, pragmatiques**, qui s'adressent aux décideurs politiques locaux - collectivités locales et acteurs locaux de l'emploi et de la formation professionnelle - tout en tenant compte des réalités économiques, sociales et budgétaires qui sont les leurs.

A travers la conduite de cet avis, que nous avons voulu mener dans un délai rapide, le CESER a souhaité apporter une vision territoriale à la réflexion menée par les acteurs publics régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et être véritable force de propositions dans la construction de leurs politiques publiques, plus spécifiquement celles engagées en faveur des travailleurs saisonniers et de la sécurisation de leurs parcours professionnels.

[2] Le bénévole est défini par le CESE comme « celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui en dehors de son temps professionnel et familial ». Il en découle qu'à la différence d'un travail salarié, le bénévolat se caractérise par l'absence de tout lien de subordination juridique et de toute rémunération sous quelque forme que ce soit (ni en espèces, ni sous forme d'avantages en nature).

[3] Le volontaire se distingue à la fois du bénévole et du salarié. Le volontariat est défini par les éléments suivants : le volontaire s'engage d'une manière formelle (par contrat), pour une durée limitée, à temps plein, pour une mission d'intérêt général ; le volontaire, en contrepartie de cet engagement, perçoit une indemnité qui n'est pas assimilable à un salaire ; le volontariat est dérogatoire au code du travail ; le contrat de volontariat n'implique pas de lien de subordination.

I. LE TRAVAIL SAISONNIER EN OCCITANIE

Notre nouvelle Région présente de nombreuses activités faisant appel à des travailleurs saisonniers, en toute période de l'année et pour des secteurs d'activité très différents, mais que mettons-nous derrière cette terminologie du travailleur saisonnier ? De quoi et de qui parlons-nous véritablement ? Pour le CESER, il s'agit ici, dans un premier temps, de **bien définir des mots clés** qui dans le langage courant peuvent être considérés comme synonymes mais qui n'ont pas la même signification juridique en réalité. Cela permettra de bien cerner le champ de notre avis.

A. Définition juridique

Il est important de préciser dès le départ qu'il n'existe pas de statut particulier du travailleur saisonnier.

En matière de droit du travail, la saisonnalité est régie par les règles générales du droit du travail et quelques particularités. Le droit du travail saisonnier, lui, s'appuie essentiellement sur la loi formalisée dans le Code du travail mais aussi sur la jurisprudence et sur le contrat de travail qui régit les rapports individuels entre le saisonnier et son employeur, sans oublier les accords collectifs (conventions collectives, accords de branche, accords d'entreprise, etc.) qui déclinent les règles générales du Code du travail selon les spécificités de chaque secteur d'activité.

Le Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social caractérise le travail saisonnier par **« l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette, etc.) ou des modes de vie collectifs (tourisme, etc.). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. »**
Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en Contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Toutefois, le contrat saisonnier doit préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié) s'il est à terme incertain. Une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur ayant occupé un salarié saisonnier de le réemployer pour la même saison de l'année suivante.

Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. Par exemple, il existe un contrat de travail particulier, à savoir le contrat vendanges, qui concerne les salariés recrutés pour cette activité spécifique (préparatifs, rangement, récolte ou nettoyage) et la durée de ce contrat étant limitée à un mois (renouvelable).

De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction. »[4]Sont particulièrement concernés le secteur agricole, avec la viticulture notamment, les industries agroalimentaires, le tourisme (plage, montagne, tourisme vert, tourisme culturel et patrimonial, etc.) mais aussi les activités commerciales et de services.

Il est important de noter les deux points suivants :

- La plupart du temps ces contrats ne comportent <u>pas de clause de reconduction d'une saison sur l'autre et ne tiennent pas compte de l'ancienneté acquise par le salarié au fil des saisons</u>.

[4] Articles L. 1242-2, L. 1243-10 et L. 1244-2 du Code du travail

- De plus, sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

La loi relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » du 8 août 2016, dite loi Travail[5], fait des propositions en termes d'amélioration de la situation des travailleurs saisonniers au travers de plusieurs mesures :

- une définition stabilisée, claire et lisible du travail saisonnier et de la saisonnalité, qui sera désormais intégrée au code du travail : « Emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs »,

- les branches ou les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés saisonniers auront l'obligation de négocier la reconduction des contrats à caractère saisonnier d'une saison sur l'autre et de prendre en compte l'ancienneté des salariés. Cette négociation devra intervenir dans les six mois après la promulgation de la loi. A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, une ordonnance sera prise par le Gouvernement à ces sujets dans un délai de 9 mois à compter de la promulgation de la loi,

- un an après l'ouverture de ces négociations, un bilan permettra d'analyser le contenu des accords sur la reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté. Il permettra également d'identifier l'ensemble des thématiques abordées et de suivre leur traitement. A titre d'exemple les indemnités financières de fin de contrat en cas de non reconduction,

- les saisonniers auront accès au dispositif de la période de professionnalisation, lorsqu'ils bénéficient de la reconduction de leur contrat, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui,

- une expérimentation du recours au contrat de travail intermittent sera mise en place pendant 3 ans. Elle permettra de pourvoir des emplois saisonniers, sans qu'un accord de branche ou d'entreprise soit nécessaire comme c'est le cas aujourd'hui. En outre, les saisonniers pourront, par accord ou décision unilatérale de l'employeur, bénéficier de droits majorés sur leur compte personnel de formation,

- enfin, comme pour les autres salariés, le chômage des jours fériés ne pourra entraîner aucune perte de salaire pour les saisonniers totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (du fait de divers contrats successifs ou non).

Attardons-nous un instant sur l'expérimentation du « CDI Intermittent », nouveau type de contrat mis en place par la loi Travail :

Ce dispositif a été conçu pour tenter d'apporter un peu de stabilité à des travailleurs saisonniers toujours dans l'angoisse de ne pas retrouver de mission. Dans l'esprit du législateur, il s'agit de pouvoir apporter, par ce nouveau dispositif, plus de sécurité aux saisonniers qui reviennent chaque année effectuer la même mission, à l'image des moniteurs de ski : plutôt que de les embaucher chaque année, une école de ski peut désormais leur proposer un CDI intermittent, c'est-à-dire un contrat à durée indéterminée mais pour un travail limité à quelques mois dans l'année et qui se répète d'une année à l'autre.

[5] Loi n°2016- 1088 du 08 août 2016

L'obtention d'un tel CDI présente un double avantage : l'employeur peut ainsi fidéliser un travailleur pour plusieurs saisons, tandis que ce dernier dispose d'un contrat très utile pour obtenir un prêt immobilier ou effectuer d'autres démarches.

Le CDI Intermittent sera expérimenté pour une période de trois ans.

Notons qu'à la date de publication de notre avis, plusieurs décrets d'application de la loi n'étaient toujours pas parus alors même que certaines publications étaient envisagées pour le mois de septembre 2016 et que d'autres restent indiquées comme « éventuelles » cf. l'échéancier de publication de la loi[6].

Après cette définition du champ de notre étude, prenons le temps maintenant d'un bref rappel historique sur les raisons et les circonstances qui ont conduit les partenaires sociaux à abandonner les règles d'indemnisation spécifiques au chômage saisonnier, pour intégrer ces travailleurs dans les règles de droit commun (circulaire n°2011-25 du 11 juillet 2011).

Evolution des règles d'indemnisation du chômage saisonnier :
La prise en considération du chômage saisonnier a profondément évolué, au fil des conventions d'Assurance chômage signées par les partenaires sociaux, et continue d'ailleurs son évolution. En effet, une convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion, conclue entre l'Etat, l'UNEDIC et Pôle emploi, définit les objectifs assignés à Pôle emploi au regard de la situation de l'emploi et des moyens prévisionnels qui lui sont alloués par l'UNEDIC et l'Etat.

Avant 1991
A la troisième période de chômage identique les chômeurs saisonniers n'étaient plus indemnisés :
- Les périodes récurrentes ne comportaient pas le caractère aléatoire du risque indemnisable,
- Il était considéré qu'il s'agissait d'un choix par le salarié de son rythme de travail.

En 1991
Les règles d'indemnisation et de prise en compte ont été durcies au regard des critères suivants :
- le rythme de l'activité (3 années consécutives),
- et la condition sur la nature de l'activité.

Une liste des activités de nature saisonnière avait d'ailleurs été élaborée par l'UNEDIC et les partenaires sociaux *(Ex : croupier dans un casino travaillant à plusieurs reprises durant l'année).*

En 1997
Les partenaires sociaux font évoluer leur position et désormais, le chômage saisonnier donne droit à une indemnisation :
- dont le montant est fonction de l'activité exercée au cours des 12 derniers mois,
- un coefficient réducteur est appliqué au salaire journalier de référence en fonction de la durée de travail dans l'année.

Dès lors cette règle sera appliquée jusqu'en 2011 avec quelques aménagements successifs.

[6] https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000032291025&type=echeancier&typeLoi=&legislature=14

A partir de 2011
La notion de chômage saisonnier est supprimée :

- au vu du marché du travail, le chômage saisonnier est désormais considéré comme subi et non choisi,
- les saisonniers sont indemnisés sur la base du droit commun (le coefficient réducteur est lui aussi supprimé).

Au moment de l'écriture de notre avis, les négociations à l'UNEDIC sur les indemnités chômage sont en train de se dérouler et viennent à peine de commencer pour la partie régime général (les discussions précédentes portaient sur le régime des intermittents du spectacle).
Or, il est vrai que certaines des propositions des partenaires sociaux auraient un impact significatif pour les indemnisations chômage des travailleurs saisonniers ; par exemple, si l'indemnisation devenait à être lissée sur l'année. *(Négociations en cours au 15 février 2017).*

B. Etat des lieux factuels en Occitanie

Combien de personnes sont potentiellement concernées par le travail saisonnier ?
En introduction de cette partie, le CESER tient à spécifier qu'il n'existe pas de chiffres officiels, nationaux ou locaux, sur le travail saisonnier en raison de la complexité de la tâche. En effet, nous l'avons vu dans la partie précédente portant sur la définition juridique, le travail saisonnier recouvre une multitude de contrats (CDD saisonniers, missions d'intérim, contrats de vendange, etc.), dans des secteurs d'activité tout aussi divers, ce qui complique le décompte.
De plus, les chiffres officiels ne décomptent pas le nombre de travailleurs saisonniers mais le nombre de contrats signés. Or, de nombreux saisonniers enchaînent plusieurs contrats au cours des saisons, complexifiant un peu plus le calcul.

Pour autant, nous nous sommes engagés dans cette entreprise et nous allons maintenant présenter quelques chiffres clés pour tenter de dresser un portrait fidèle de la situation de l'emploi saisonnier en Occitanie sur la base d'études statistiques officielles.

Quelle a été notre méthode de travail pour construire cet état des lieux ?
Nous sommes, tout d'abord, partis du constat que malgré nos recherches et nos demandes auprès des partenaires institutionnels, il n'existait pas de données précises et actualisées sur la situation de l'emploi saisonnier, aussi bien au niveau national que local, à l'échelle de notre région et de ses départements.

Pour construire cet état des lieux factuel, le CESER s'est donc appuyé sur les études réalisées par l'INSEE, la DIRECCTE et Pôle-emploi Occitanie. Elles ont été présentées à la Commission « Education-Emploi – Formation », par M. LEMAITRE, Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie, lors de son audition du 9 juin 2016. Ces études portaient sur la saisonnalité, avec comme périmètres géographiques ceux des deux anciennes régions, mais pour des périodes de temps et des secteurs d'activités différents :

- « Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées, des métiers divers, un pic en été », 6 pages n°141 mars 2012,
- « 55 000 emplois saisonniers en juillet en Languedoc-Roussillon », INSEE Analyses n°6 Décembre 2014.

Deux sources statistiques complémentaires ont permis de repérer les emplois saisonniers :

- les déclarations annuelles de données sociales (DADS), source exhaustive pour les salariés des secteurs privé et semi-public,
- les fichiers sur les contrats en intérim de Pôle emploi, établis à partir des « relevés mensuels de contrats de travail temporaire » transmis par les agences de travail temporaire.

- Les enquêtes nationales sur les Besoins en main-d'œuvre (BMO), réalisées en partenariat avec le CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) ont permis de compléter les données collectées.

Rappel méthodologique de ces enquêtes BMO :
L'enquête Besoins en main-d'œuvre mesure les intentions de recrutement des employeurs pour une année donnée, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements[7]. Elle met en évidence l'importance des difficultés rencontrées par les employeurs sur leurs recrutements potentiels, le recours à l'emploi saisonnier ou encore la nature des contrats proposés. Elle permet d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers recherchés, d'informer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et les métiers porteurs ou encore de mieux accompagner les entreprises. Pour chaque métier, trois questions sont posées aux entreprises :
- quel est le nombre de recrutements prévus ?
- le recrutement est-il jugé difficile ?
- quel est le nombre de recrutements saisonniers envisagés ?

ⓘ Le CESER tient, cependant, à souligner **une limite de ces enquêtes BMO :** elles ne font pas l'objet d'un suivi ce qui ne permet pas ensuite de mesurer les écarts entre les intentions d'embauche des entreprises (prévision) et les embauches réelles (réalisation).

- Enfin, nous complèterons toutes ces données générales par des données spécifiques, généralement par secteurs d'activités, qui nous ont été fournies lors des différentes auditions, dans le cadre de la réalisation de notre avis. Nous les présenterons sous la forme de « zoom » sur un domaine particulier, qui précisera le chapitre en question.

*****

Un croisement de l'ensemble de ces données nous a permis d'estimer au plus près l'emploi saisonnier en Occitanie. Ces éléments de méthodes ayant été posés, voici donc les chiffres-clés de la saisonnalité en Occitanie :

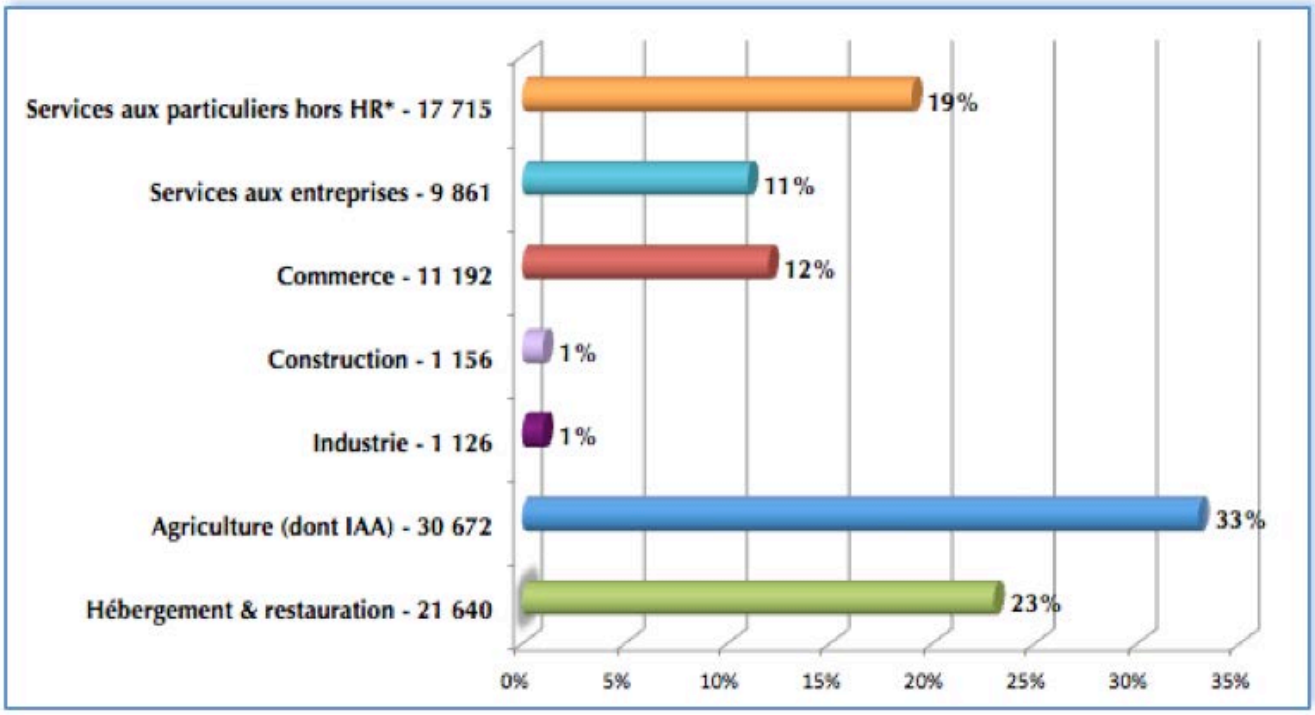
Selon l'enquête BMO 2016, **52% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière dans la région Occitanie**, chiffre en hausse de 0,5 point par rapport à 2015, avec une progression continue depuis 2012.
La région **Occitanie fait partie des trois régions ayant le taux de saisonnalité le plus élevé**, derrière la Corse (77 %) et l'Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes (53 %). **En France, la part moyenne des projets saisonniers s'élève à 41%.**

[7] Une liste de 200 métiers est proposée et 6 modèles de questionnaires en fonction du secteur d'activité de l'entreprise afin de mieux identifier les métiers spécifiques au secteur et les métiers transverses

Ces résultats pour la région Occitanie permettent d'extrapoler les données INSEE sur les contrats saisonniers et les ETP (Equivalent temps plein) pour l'année 2016. Il s'agit d'une estimation qui ne remplace pas la mesure précise de l'emploi saisonnier effectuée par l'INSEE (sur la base des DADS et des missions intérim).
Ainsi, Pôle Emploi et l'INSEE ont estimé qu'il y a eu 545 444 contrats saisonniers en Occitanie, pour 2016, soit 40 855 ETP (Équivalent temps plein) saisonniers.

Pour l'année 2016, **93 360 projets de recrutements saisonniers ont été déclarés** par les entreprises dont plus de la moitié dans les services :

Projets de recrutements saisonniers par secteur d'activité



Source BMO 2016 – Audition Pôle Emploi LRMP au CESER – juin 2016

Zoom sur l'emploi saisonnier dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités de tourisme[8]

Ce secteur comporte :

- **10 activités** *(restauration collective, cafétérias, débits de boisson, hôtels, service des traiteurs, monde de la nuit, restauration traditionnelle, casinos jeux, thalassothérapie, bowlings)*
- **4 conventions collectives** (*HCR, Cafétérias, Casinos, Restauration collective)*
- **1 accord professionnel** *(Thalassothérapie)*

[8] Auditions CESER du 08 septembre 2016 avec l'OPCA FAFIH d'Occitanie de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités de tourisme

Les chiffres-clés de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités de tourisme en Occitanie sont[9] :

- **19 738 établissements** dont 10 127 établissements avec salariés et 9 611 établissements sans salarié :
  - près de la moitié des établissements du secteur n'ont pas de salarié (49 %)
  - **les TPE prédominent** puisque seuls 6% des établissements du secteur avec salariés en emploient 10 ou plus.
  - **la restauration traditionnelle** est l'activité majoritaire des établissements avec salariés (58 %)
  - **33 casinos et 5 établissements de thalassothérapie** sont implantés dans la région.

- **50 094 salariés** et 23 600 non salariés,

- **39 000 postes saisonniers** d'été, 7 050 en hiver.

La région Occitanie est celle dans laquelle, au niveau national, l'emploi saisonnier dans ce secteur vaste a le poids le plus important en été. Les saisonniers d'été représentent **28 %** du poids des emplois de la région sur l'année (5 % en hiver).

Répartition des travailleurs saisonniers dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités de tourisme en 2016

OCCITANIE Pyrénées Méditerranée	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers	Nbre de salariés
	29 316	**31,80%**	**73,80%**	**50 094**
Ariège	558	38%	67,90%	968
Aude	2 703	31,20%	77,90%	3 157
Aveyron	1 652	43,10%	85,80%	2 105
Gard	3 034	29,20%	74,20%	5 363
Haute-Garonne	2 354	36,70%	42,90%	13 626
Gers	515	50,60%	61,80%	1 074
Hérault	7 640	27,70%	74,40%	11 575
Lot	1 617	44,30%	88,60%	1 229
Lozère	918	26,60%	85,70%	591
Hautes-Pyrénées	1 976	25,60%	85,20%	2 504
Pyrénées Orientales	4 691	28,40%	81%	4 314
Tarn	918	25,70%	39,90%	2 137

Source : Besoins en Mains-d'œuvre 2015 - Pôle Emploi – audition FAFIH Occitanie au CESER du 29/08/16

[9] Sources : Insee janv. 2013 – Observatoire FAFIH Occitanie

La Haute-Garonne (27 %) et l'Hérault (23 %) sont les deux départements dans lesquels l'emploi salarié est le plus développé. 50 % des salariés du secteur sont employés dans un de ces deux départements.
Plus de la moitié des salariés (54 %) travaillent dans des établissements qui comportent moins de 10 salariés.

Projets de recrutements des entreprises de la région Occitanie dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités de tourisme, en 2015

Métiers	Projets de recrutement	Dont % de saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	9 305	81
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	7 146	60
Employés de l'hôtellerie	4 608	80
Cuisiniers	4 822	70
Chefs cuisiniers	719	58
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	191	13
Maîtres d'hôtel	138	70
Maîtrise de l'hôtellerie	133	80
TOTAL	**27 062**	**72**

Source : Besoins en Mains-d'œuvre 2016 - Pôle Emploi – audition FAFIH Occitanie au CESER du 29/08/16

La moitié des salariés (51%) travaille dans un restaurant traditionnel.
L'hôtellerie est la seconde activité en termes d'emplois avec 23% des effectifs, devant la restauration collective 14% et les débits de boissons (8%).

Zoom sur l'emploi saisonnier dans la production agricole[10]
En Occitanie, la production agricole compte 137 759 contrats saisonniers représentant environ 270 millions d'euros de salaires, comme nous l'indique le tableau qui suit.

[10] Auditions CESER du 29 août 2016 avec la FRSEA Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, la Chambre régionale d'agriculture

Répartition des travailleurs saisonniers dans la production agricole selon le type de contrats en 2016

	Contrats occasionnels		Contrats vendanges		Total contrats saisonniers	
	nombre de contrats	montants des salaires (en €)	nombre de contrats	montants des salaires (en €)	nombre de contrats	montants des salaires (en €)
ex-LR	65 870	160 474 962	18 964	13 558 433	84 834	174 033 395
ex-MP	49 960	94 106 282	2 965	1 750 975	52 925	95 857 257
Région	115 830	254 581 244	21 929	15 309 408	137 759	269 890 652

Source : FRSEA Occitanie – Audition CESER du 29 août 2016

Durée des contrats des travailleurs saisonniers dans la production agricole, en Occitanie, selon le type d'activité, en 2016

Type d'activité	Nombre de salariés / durée des contrats en jours							
	30 jours et moins	**de 31 à 60 jours**	**de 61 à 90 jours**	**de 91 à 120 jours**	**de 121 à 150 jours**	**de 151 à 180 jours**	**de 181 à 270 jours**	**271 jours et plus**
Cultures spécialisées	10 065	6 018	4 614	3 704	2 651	1 855	3 625	6 755
Elevage spécialisé de gros animaux	696	343	195	180	178	105	252	868
Elevage spécialisé de petits animaux	803	442	226	228	132	89	352	1 317
Entraînement,dressage, haras	347	202	139	133	76	57	222	686
Conchyliculture	157	119	84	70	50	29	90	289
Marais salants	18	5	10	12	4	8	20	169
Cultures et élevage non spécialisés	16 026	4 066	1 783	1 167	817	605	1 315	3 870
Viticulture	18 981	6 833	3 232	2 292	1 724	1 397	3 064	6 939
TOTAL production agricole	**47 093**	**18 028**	**10 283**	**7 786**	**5 632**	**4 145**	**8 940**	**20 893**

Source : FRSEA Occitanie – Audition CESER du 29 août 2016

La durée des contrats saisonniers est fonction du type de production. Ainsi, par exemple :

- en élevage : la durée moyenne des contrats est de 15 jours lors des mises bas des animaux,
- dans la viticulture : la durée de la taille est plus courte que les vendanges qui se déroulent sur 3 semaines,
- pour le ramassage des fruits et légumes, la durée des contrats peut aller jusqu'à 6 mois.

Compte-tenu de la succession des travaux saisonniers par type de production agricole, il y a une grande variation du besoin de main d'œuvre. De ce fait, 50% à 60% de personnes travaillent en continue sur l'année et plus de 60% des salariés arrivent à être fidélisés dans certains secteurs, par exemple pour la production des melons (de la plantation à la récolte, la période s'étend de mars à octobre) et pour l'irrigation (la période s'étend de juin à septembre).

La majorité des embauches saisonnières en agriculture se fait dans la région Occitanie au cours des mois de juillet, août et septembre.

Répartition des nouveaux contrats de travailleurs saisonniers (nombre) dans la production agricole en 2016

	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
ex-LR	6 066	2 810	4 043	6 561	8 295	6 676	6 284	7 841	15 914	4 191	3 871	3 430
ex-MP	4 415	1 859	2 786	4 072	3 945	5 091	17 343	7 574	5 128	5 169	2 227	1 945
Région	10 481	4 669	6 829	10 633	12 240	11 767	23 627	15 415	21 042	9 360	6 098	5 375

en jaune : les 3 principales périodes d'embauche dans l'année

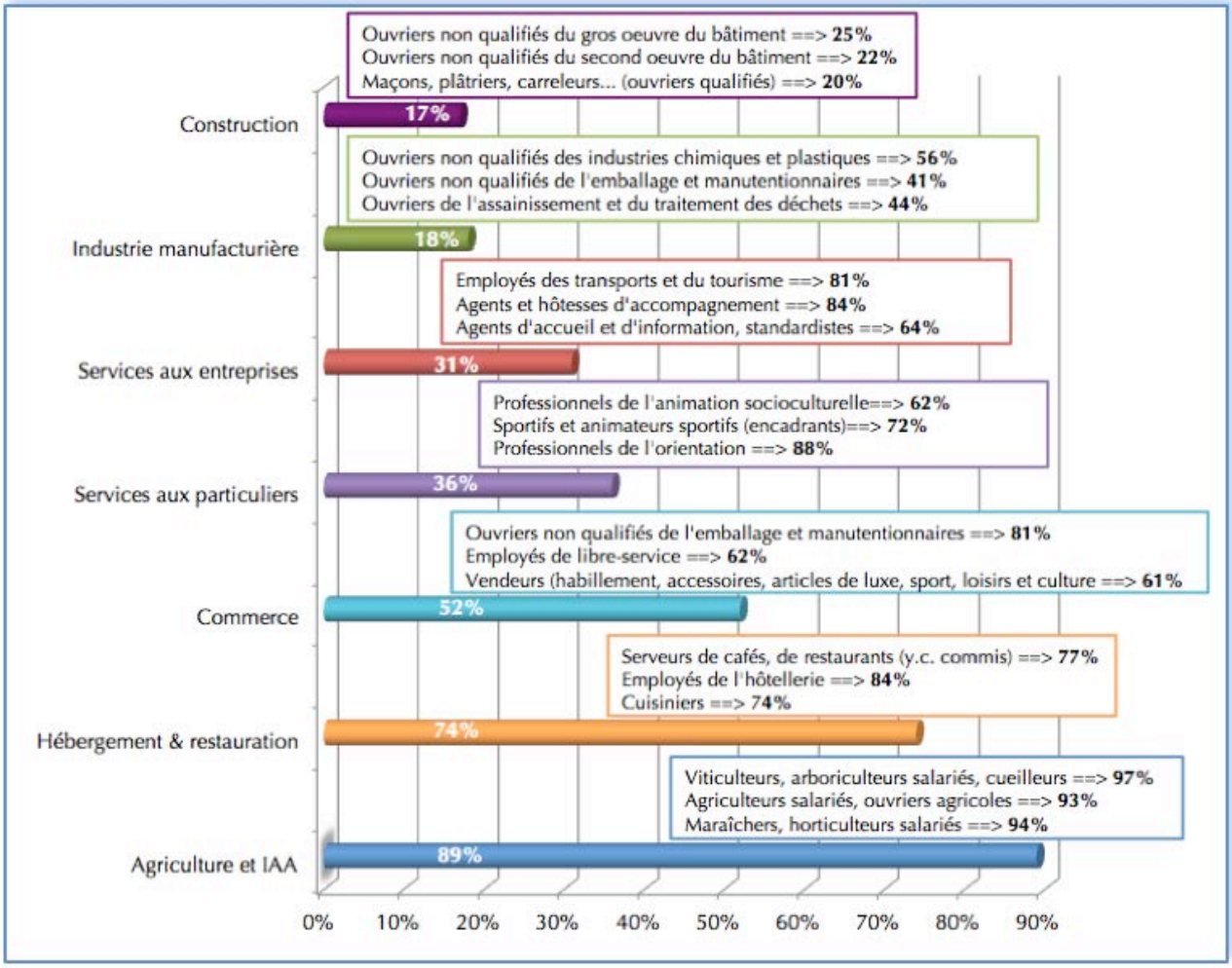
Source : FRSEA Occitanie – Audition CESER du 29 août 2016

Les productions les plus concernées par le recrutement d'emplois saisonniers sont la viticulture et les cultures spécialisées : arboriculture, maraîchage, horticulture. Les contrats saisonniers ont des durées variant d'1 ou 2 semaines à 25, voire 30 semaines réparties sur 2 contrats (saisons de taille et de récolte).

*****

Les principaux métiers concernés par la saisonnalité de manière générale et la précarité de l'emploi en région sont ceux des activités immobilières, de la construction, de l'industrie et l'hôtellerie, restauration, alimentation. Ces secteurs, et donc les métiers qui les concernent, sont aussi plus sensibles à l'emploi saisonnier ou aux contrats à durée limitée ; par exemple, **77% des projets de recrutement** dans l'hôtellerie, restauration, alimentation portent sur des contrats saisonniers.
C'est ce que nous montre le graphique qui suit :

Principaux métiers saisonniers par secteur d'activité

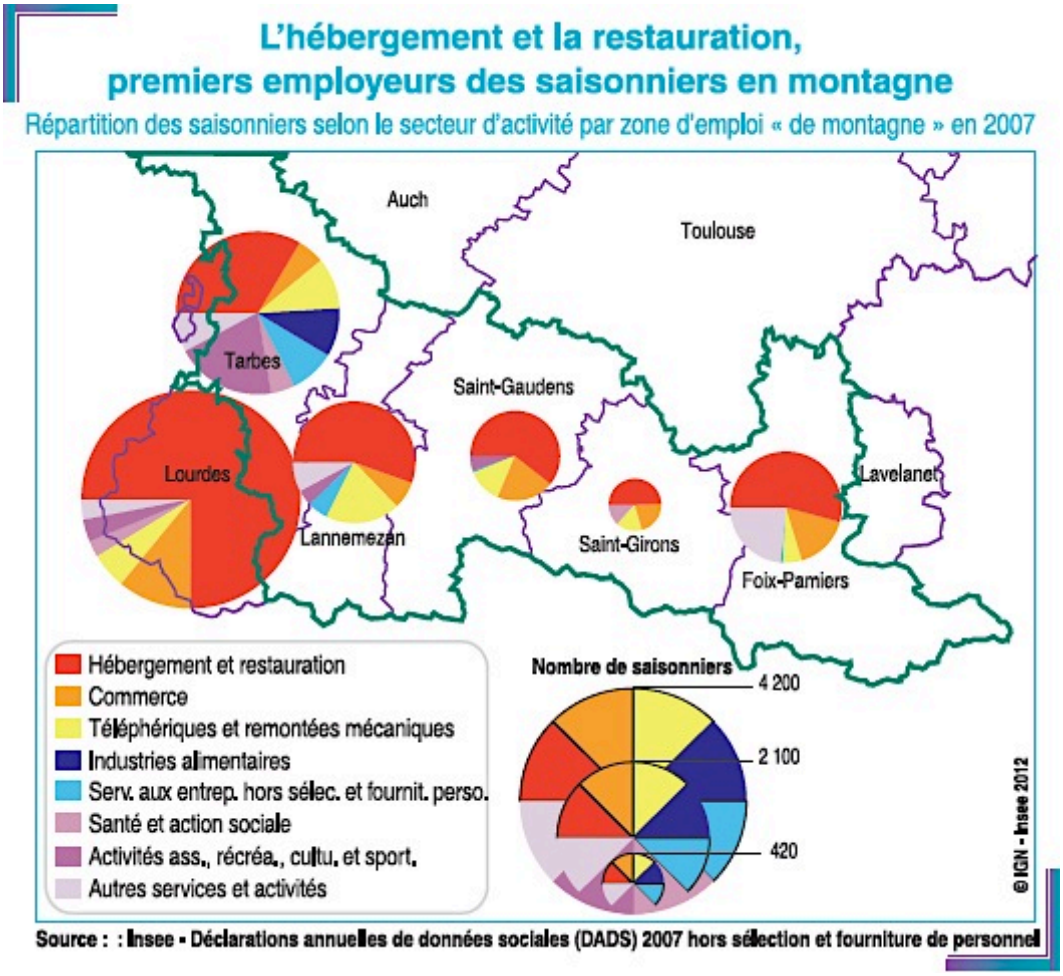


Source BMO 2016 – Audition Pôle Emploi LRMP au CESER – juin 2016

Zoom sur le travail saisonnier en zone de montagne pyrénéenne

La zone de montagne en ex-Midi-Pyrénées concerne les six zones d'emploi de l'ancienne région situées dans les Pyrénées. Elle regroupe plus de 10 000 travailleurs saisonniers hors intérim, dont 4 200 pour la seule zone d'emploi de Lourdes[11].

Dans cette zone de montagne, on dénombre, pendant la saison estivale, 7 500 emplois saisonniers et, pendant la saison d'hiver (de novembre à avril), 3 200 saisonniers.



L'hébergement et la restauration sont de loin les premiers pourvoyeurs d'emplois saisonniers, avec 5 100 employés essentiellement en juillet et août. Le thermalisme emploie 400 saisonniers durant toute la saison d'été : dans cette activité, les contrats longs y sont plus nombreux. En hiver, 3 200 saisonniers travaillent durant la saison qui va de novembre à avril.

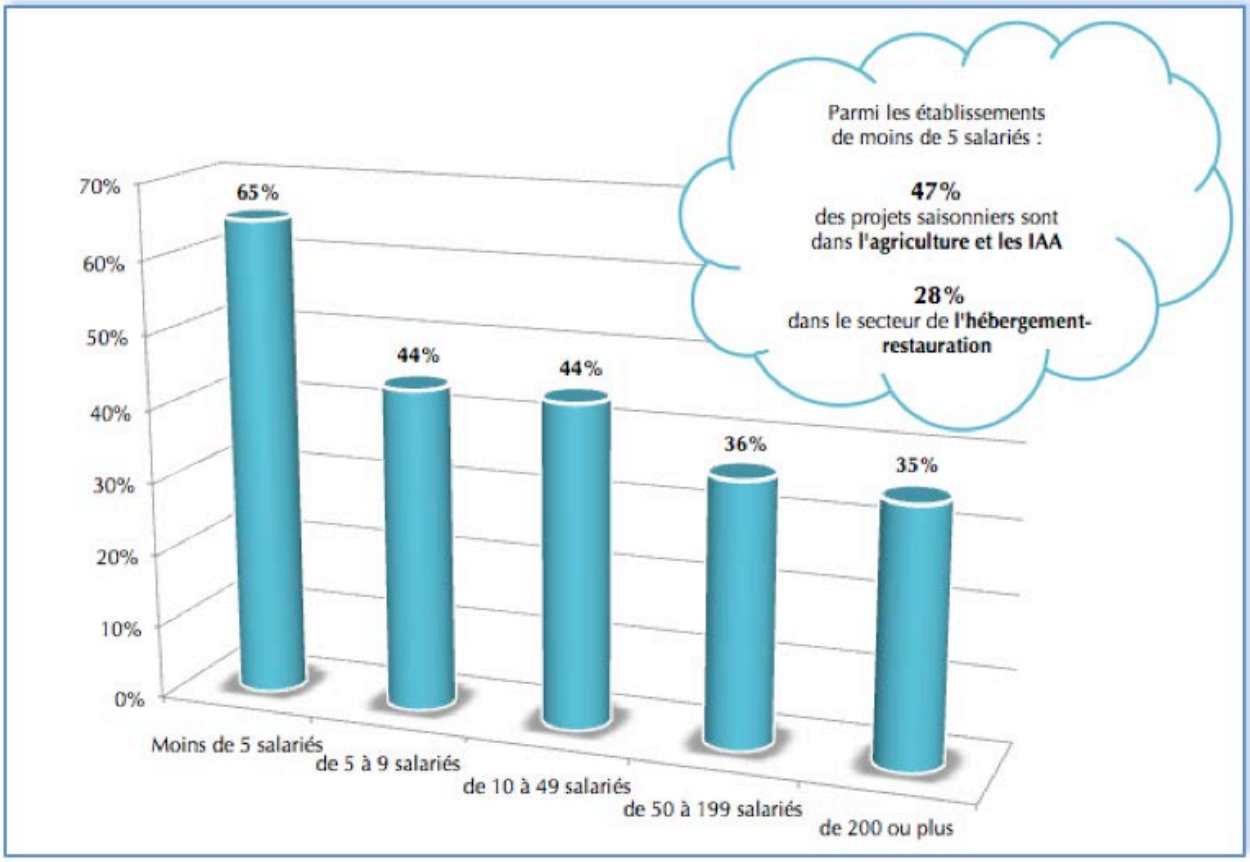
Pendant cette période, les principaux employeurs de saisonniers sont toujours dans les secteurs de l'hébergement-restauration (2 200 saisonniers) et des téléphériques et remontées mécaniques (900). Une grande partie de ces entreprises a une activité uniquement saisonnière.

*****

[11] Source : *6* pages n° 141 - INSEE Midi-Pyrénées, mars 2012, « Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées, des métiers divers, un pic en été »,

De manière générale, près des deux tiers des projets de recrutement des établissements de moins de 5 salariés sont saisonniers, comme nous l'indique le graphique ci-après :

Volume et taux des recrutements saisonniers selon la taille des établissements recruteurs

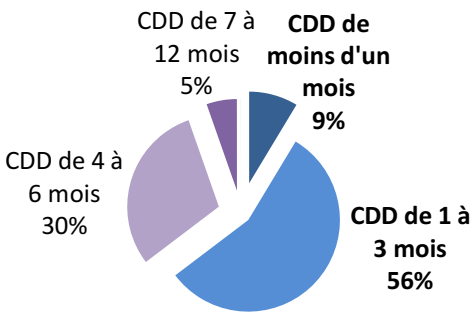


Source BMO 2016 – Audition Pôle Emploi LRMP au CESER – juin 2016

Les données présentées par Pôle Emploi et l'INSEE sur l'emploi saisonnier dans la région Occitanie, soit **545 444 contrats et 40 855 ETP** représentent l'ensemble des emplois saisonniers de la région Occitanie (estimation INSEE du volume total).

En Occitanie, les caractéristiques principales des offres de contrats saisonniers sont les suivantes :

- **78%** des offres d'emploi dites « saisonnières » portent sur des qualifications d'**employés** (qualifiés ou non), **10%** sur des qualifications de **manœuvres,**
- plus d'une offre sur deux sont proposée dans le domaine de l'**hébergement-restauration** et 18% dans l'**agriculture,**
- plus de la moitié des offres (56%) portent sur des **CDD de 1 à 3 mois, c'est-à-dire des contrats très courts, comme nous le montre le graphique ci-dessous :**



Source BMO 2016 – Audition M. LEMAITRE - Pôle Emploi Occitanie au CESER – juin 2016

De plus, il a été également constaté que le recours au temps partiel pour les emplois salariés hors CDI en région Occitanie est plus élevé qu'au niveau national (20% des emplois en Occitanie contre 17% en France).

Le CESER propose de rentrer dans le détail de la répartition de ces emplois **dans les deux anciens territoires**, tels que rapportés par les deux organismes en charge de ces études, par ordre chronologique.

En ex-Midi-Pyrénées, en 2007, la situation du travail saisonnier était donc la suivante :

Sur l'ensemble de l'année 2007, **42 600 salariés ont travaillé en tant que saisonniers, hors missions d'intérim, en Midi-Pyrénées.**

Avec 11 000 saisonniers, la Haute-Garonne est le département qui emploie le plus de travailleurs saisonniers mais elle ne représente que le quart des travailleurs de ce type dans la région, alors qu'elle regroupe la moitié de l'emploi salarié régional.

Le recrutement se fait le plus souvent par contrat à durée déterminée : c'est le cas pour 8 à 9 emplois sur 10 selon les mois.

Les contrats saisonniers (hors intérim) durent en moyenne sept semaines. Ils varient de quelques jours à plusieurs mois selon les activités e**t 55% des contrats rapportent moins de 1 000 euros.** En moyenne, un contrat rapporte 1 760 euros net en 2 007 (pour une durée de 7 semaines).

Les travailleurs saisonniers représentent 4% des salariés des secteurs privé et semi-public, mais ne réalisent que 1% du nombre d'heures travaillées.

Un recrutement essentiellement local :

- plus de 70 % des saisonniers résident et travaillent dans le même département,
- des proportions de saisonniers « locaux » plus fortes dans le commerce, le thermalisme ainsi que dans la santé et l'action sociale.

Davantage de saisonniers venant des autres régions dans l'hébergement-restauration et les activités associatives, récréatives, culturelles et sportives.

En Midi-Pyrénées, l'activité saisonnière se concentre entre **avril et octobre** et bat son plein durant l'été. Le nombre d'emplois saisonniers est de l'ordre de 25 000 chaque jour en juillet-août, avec un pic de plus de 39 000 emplois fin juillet.

Les activités liées au tourisme sont les plus grandes pourvoyeuses d'emplois saisonniers dans la région, avec un pic très important en juillet - août.

En ex-Languedoc-Roussillon, en 2011, la situation du travail saisonnier était donc la suivante :
136 000 personnes ont eu au moins un contrat saisonnier en 2011. Cela représentait **255 000 contrats saisonniers** (dont 90 000 missions d'intérim), soit **19 100 équivalents temps plein, avec la répartition suivante :**

- 16 500 ETP en contrats hors intérim,
- 2 600 ETP en missions d'intérim.

Les missions intérimaires saisonnières sont principalement utilisées dans les secteurs de la construction, avec près de 1 000 emplois (ETP) dans la région, du commerce de gros et centrale d'achat (200 ETP) et de la gestion des déchets (170 ETP).

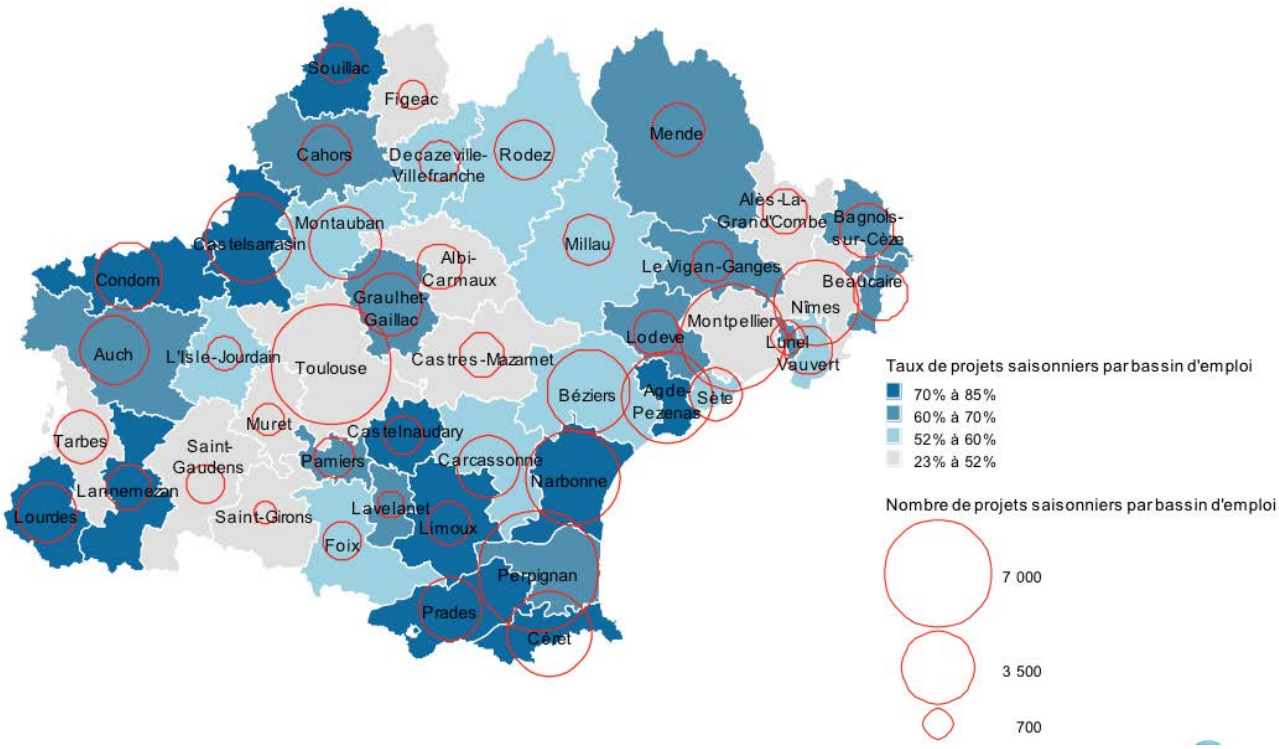
L'emploi saisonnier concerne de nombreuses personnes mais représente un faible poids dans l'emploi : 2,5 % des emplois salariés en ETP et 6,7 % durant le mois de juillet.

Pour autant, ces emplois sont indispensables à certains secteurs économiques dont l'intensité de l'activité varie au cours de l'année, notamment le tourisme, l'agriculture et le commerce.
Les pics d'activité se concentrent surtout de mai à octobre. Seule l'agriculture a une saisonnalité différente des autres secteurs et variable selon les zones géographiques en raison de la diversité des cultures.

*****

De manière globale, en Occitanie, la saisonnalité est plus marquée sur le littoral et l'ouest de la région et paradoxalement, nous pouvons constater, dans le graphique ci-après, que les deux métropoles de Toulouse et Montpellier représentent un faible taux de saisonnalité malgré des volumes de recrutements importants.

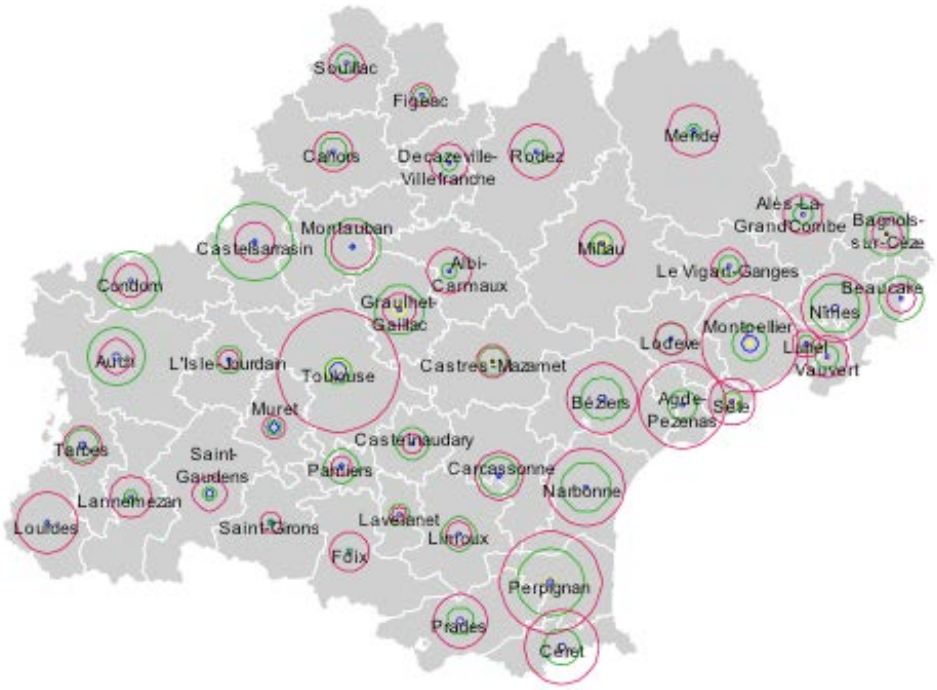
Volume et taux des recrutements saisonniers par bassins d'emploi



Source BMO 2016 –Pôle Emploi Occitanie au CESER – juin 2016

En outre, force est de constater une surreprésentation du secteur du tertiaire sur le littoral et ceux de l'agriculture et des industries agro-alimentaires dans les départements du Gers et du Tarn-et-Garonne, en termes de projets de recrutements saisonniers par bassin d'emploi, comme nous le montre le graphique ci-dessous :

Projets de recrutements saisonniers par bassin d'emploi et secteur d'activité



Source BMO 2016 –Pôle Emploi Occitanie au CESER – juin 2016

C. Les raisons du recours au travail saisonnier

Des études spécifiques et des auditions dont nous avons pu bénéficier sont ressorties les caractéristiques principales ci-après.

Le recours aux travailleurs saisonniers est animé principalement par :

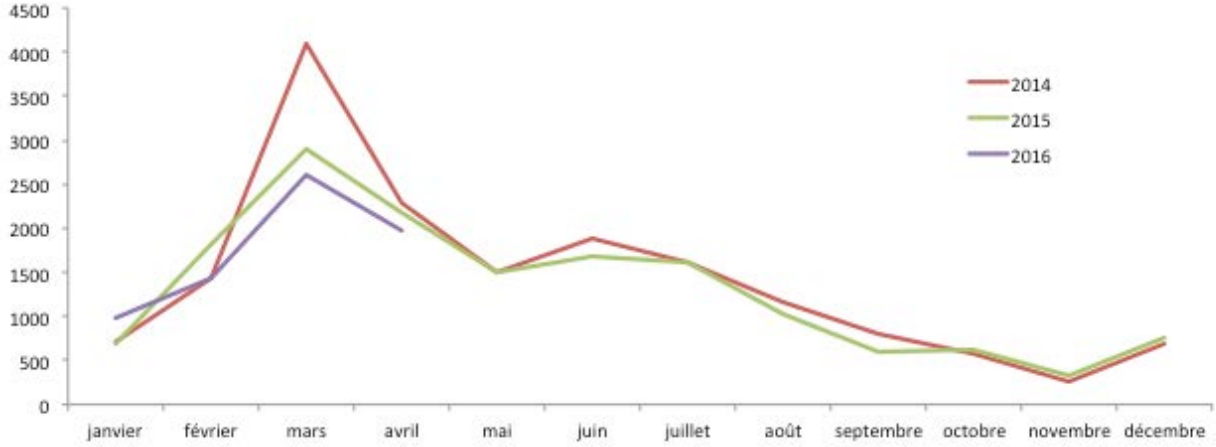
- Le rythme des saisons (agriculture, agroalimentaire, etc.)

Par exemple, force est de constater un pic des offres en contrats saisonniers dans le tourisme (hôtellerie-restauration) en **mars** et un pic durant les mois de **juillet et août** pour l'agriculture.

- Les modes de vie collectifs (tourisme, congés, etc.).

Comme nous l'indique le graphique qui suit, en termes de volume des contrats saisonniers par mois et à l'année, sachant tout de même, pour préciser la lecture du graphique, qu'il existe un décalage, qui peut varier de un à trois mois, entre le moment de l'émission de l'offre et la date d'embauche du travailleur saisonnier :

Offres d'emploi saisonnières - Volume des contrats saisonniers par mois et année



Source BMO 2016 –Pôle Emploi Occitanie au CESER – juin 2016

Le travail saisonnier se retrouve dans des secteurs particuliers, par exemple :

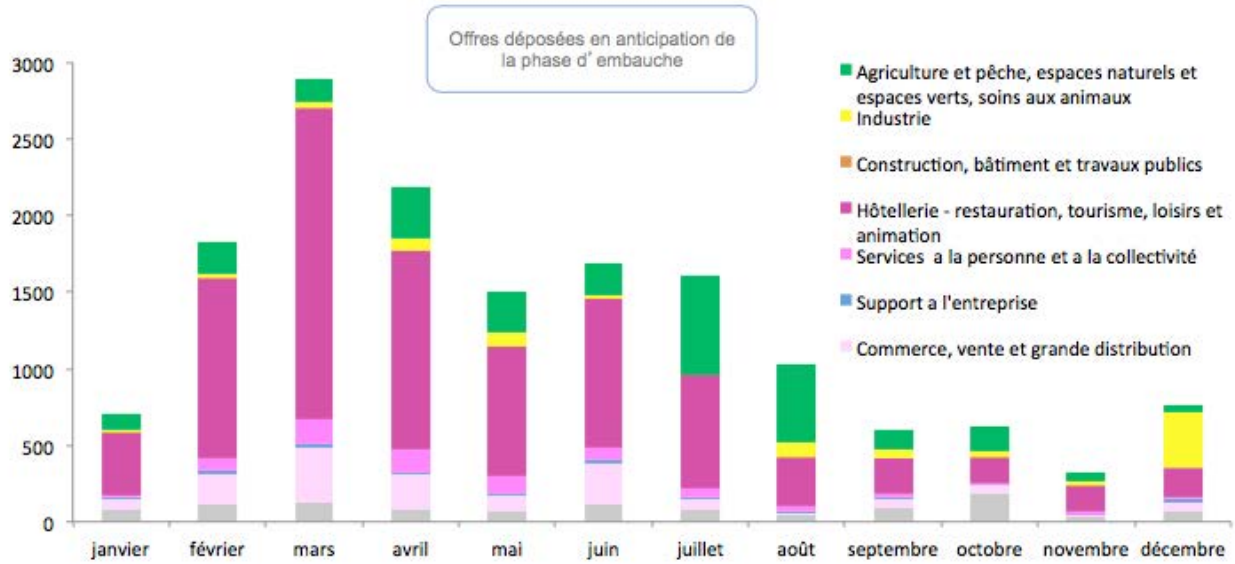
- des activités liées au tourisme : hébergement/restauration, activités associatives et de loisirs (d'avril à octobre),
- l'agriculture (saison concentrée entre avril à octobre avec des contrats courts),
- l'industrie agro-alimentaire (de juin à décembre),
- le commerce (pendant les périodes de fêtes par exemple, etc.),
- le secteur des transports (exemple : remontées mécaniques en hiver),
- les banques et les assurances (pour des remplacements durant les congés annuels),
- l'industrie et la construction (secteurs où les contrats en intérim sont privilégiés).

Il est à noter que les emplois saisonniers peuvent tout à fait être utilisés dans des secteurs où pourtant l'activité est pérenne, aussi surprenant que cela puisse paraître, par exemple, dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration, les banques et les assurances.

L'emploi saisonnier et la saisonnalité **révèlent des réalités bien différentes** selon les territoires d'Occitanie et les secteurs d'activité. Bien souvent, ils n'ont en commun que le caractère temporaire de l'activité pour répondre au besoin spécifique d'un accroissement d'activité. Ainsi, par exemple, nous pouvons relever les spécificités suivantes de notre territoire :

- **A Lourdes**, la saison, ou plutôt les saisons, sont calées sur les périodes de pèlerinages, les sports d'hiver et le thermalisme. La complémentarité de ces saisons influence grandement les habitudes des travailleurs saisonniers.
- **Dans le secteur agricole**, la saison est concentrée entre les mois de juin et d'octobre avec des contrats courts. De façon générale, ce secteur souffre d'un déficit de candidats.
- Enfin, **les stations touristiques** (balnéaires principalement), sont surtout pourvoyeuses d'emplois entre mai et octobre avec un pic très marqué sur les mois de juillet et août.

Offres des contrats saisonniers par mois et domaine professionnel (en 2015)

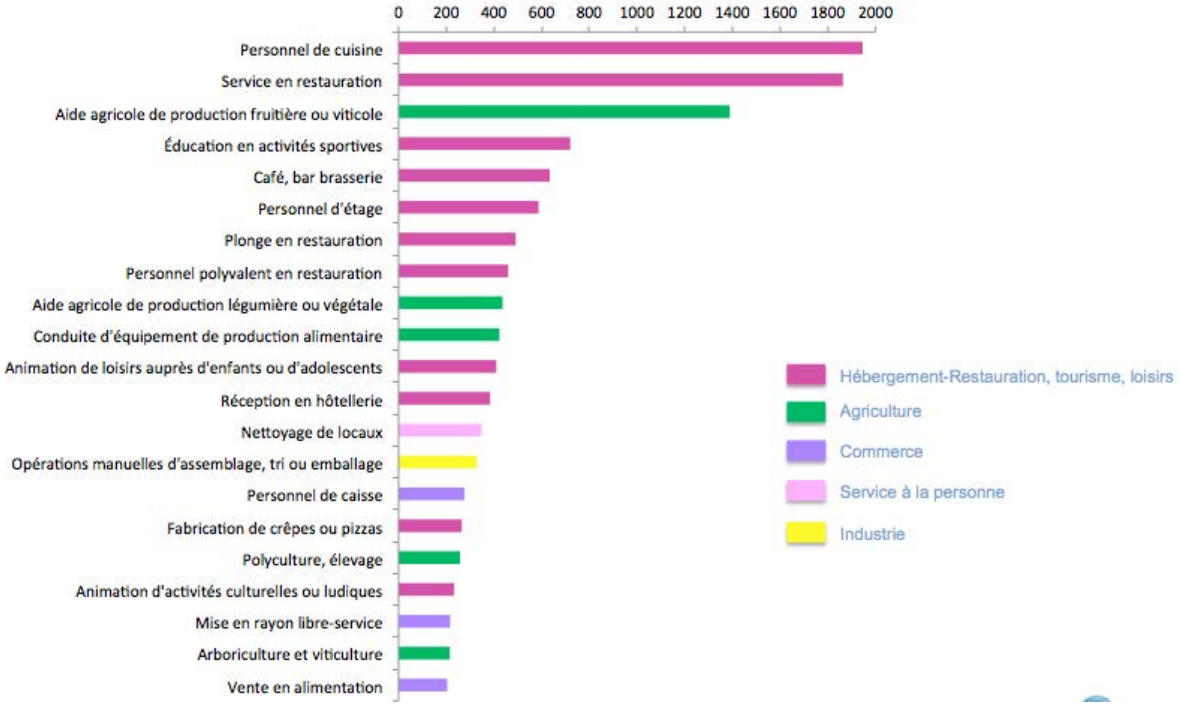


Source BMO 2016 –Pôle Emploi Occitanie au CESER – juin 2016

S'agissant de la qualification des contrats saisonniers, le CESER a relevé les points suivants :

- Il s'agit principalement de postes d'employés et d'ouvriers : en Occitanie, **78%** des offres d'emploi dites « saisonnières » portent sur des qualifications d'**employés** (qualifiés ou non) et **10%** sur des qualifications de **manœuvres** (8 sur 10 en ex Midi-Pyrénées et 9 sur 10 en ex Languedoc-Roussillon) comme nous le précise le graphique ci-après dans lequel, force est de constater que sur les **10** premiers métiers, **7** se trouvent dans l'**hébergement-restauration** et **3** dans l'**agriculture** :

Les 20 métiers avec le plus de contrats saisonniers



Source BMO 2016 –Pôle Emploi Occitanie au CESER – juin 2016

- Dans une moindre mesure, il s'agit d'offres pour des postes de professions intermédiaires (animateurs d'activités socioculturelles, sportives et de loisirs) et de niveau « cadres et professions intellectuelles supérieures ». Ces contrats saisonniers sont toutefois les plus qualifiés et les mieux rémunérés.

****

Le CESER tient à insister sur deux points essentiels pour une meilleure compréhension de notre rapport :

1. Notre étude a été lancée en juin 2016 pour une durée d'un an et s'inscrivait dans un contexte de nouvelle organisation territoriale et de fusion administrative des régions, où la situation globale n'était pas complètement stabilisée (nom définitif, fusion des autres institutions, etc.). C'est donc pour cette raison que parfois nous parlons encore des situations distinctes en ex-Languedoc-Roussillon et en ex-Midi-Pyrénées. Dans la mesure du possible, nous avons pris soin d'étayer nos travaux sur des sources qui recoupent l'existant en région Occitanie.
De plus, et c'est une des limites que nous avons rapidement rencontrée lors de l'élaboration de cet avis, il est nécessaire de préciser la difficulté que nous avons eue dans le recueil de données récentes, précises et strictement bornées sur le travail saisonnier, notamment en région.

2. S'agissant plus particulièrement du sujet de notre étude, il est important de souligner qu'il n'existe pas de données uniformes du travail saisonnier, ni de profil commun du travailleur saisonnier. En plus des données chiffrées que nous avons pu recueillir, cet avis a aussi été construit sur la base de recueil de témoignages et d'expérimentations qui peuvent exister dans nos territoires, dans des secteurs d'activités différents.
La définition juridique est le seul point commun du travail saisonnier. Pour le reste, il existe autant de situations différentes qu'il y a de secteurs d'activités ou de métiers concernés.
C'est pourquoi, par exemple, l'intérim peut concerner des personnes qui font de la récurrence dans leurs emplois, alors même qu'ils travaillent dans des secteurs où l'activité est pérenne. C'est le cas pour le secteur des banques/ assurance, mais aussi dans l'agriculture, le bâtiment et l'hôtellerie-restauration, comme nous avons pu le relever dans l'état des lieux précédemment présenté.

Cela peut, de prime abord, surprendre et cela nous a surpris lors du lancement de notre étude ; néanmoins, nous avons fait le choix, tout comme les acteurs institutionnels qui recueillent ces informations chiffrées (Pôle Emploi, INSEE et DIRECCTE pour ne citer qu'eux), de ne pas exclure ces informations du champ de notre avis, pour les secteurs d'activité cités précédemment ou pour les données qui concernaient les « missions intérimaires saisonnières » par exemple, considérant que cela restreindrait la notion même de l'emploi saisonnier, mais aussi le volume réel d'emplois concernés. Nous sommes cependant conscients des amalgames qui peuvent être faits, par exemple entre l'intérim et le travail saisonnier.

A cet effet, d'ailleurs, nous formulons une proposition précise pour une meilleure connaissance de l'emploi saisonnier, que ce soit au niveau national qu'au niveau local.

II. LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

A. Les travailleurs saisonniers : qui sont-ils ?

Les mêmes difficultés rencontrées lors de la réalisation de l'état des lieux du travail saisonnier en Occitanie se sont posées à nous de la même manière lorsque nous nous sommes intéressés au travailleur saisonnier en lui-même : Qui est-il ? Quelles sont ses motivations ? D'où vient-il ? Quelles sont ses ambitions personnelles et professionnelles ? Quelles difficultés peut-il rencontrer au quotidien ? Etc.

Pour cette partie aussi, le CESER s'est appuyé sur les études réalisées par l'INSEE, la DIRECCTE et Pôle-emploi Occitanie, présentées par M. LEMAITRE, Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie, lors de son audition du 9 juin 2016, devant la Commission « Education- Emploi- Formation » en charge de cette saisine, à savoir :

- « Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées, des métiers divers, un pic en été », 6 pages n°141, mars 2012,
- « 55 000 emplois saisonniers en juillet en Languedoc-Roussillon », INSEE Analyses n°6 Décembre 2014.

Deux sources statistiques complémentaires ont permis de repérer les emplois saisonniers :

- les Déclarations annuelles de données sociales (DADS), source exhaustive pour les salariés du secteur privé et semi-public,
- les fichiers sur les contrats en intérim de Pôle emploi, établis à partir des « relevés mensuels de contrats de travail temporaire » transmis par les agences de travail temporaire.

- Les enquêtes nationales sur les Besoins en main-d'œuvre (BMO), réalisées en partenariat avec le CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) ont permis de compléter les données collectées.

- Enfin, nous avons complété toutes ces données générales par des données spécifiques, généralement par secteurs d'activités, qui nous ont été fournies lors des différentes auditions, dans le cadre de la réalisation de notre avis.
  Nous les présenterons sous la forme de « zoom » sur un domaine particulier, qui précisera le chapitre en question.

Un croisement de l'ensemble de ces données nous a permis de dresser plusieurs grands portraits des travailleurs saisonniers en Occitanie.
Le CESER va dès à présent présenter les principales caractéristiques des travailleurs saisonniers des ex régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées au vu des études INSEE et Pôle Emploi citées précédemment, par ordre chronologique.

En ex-Midi-Pyrénées, en 2007, les travailleurs saisonniers sont souvent jeunes et peu qualifiés :
Plus de la moitié des saisonniers sont jeunes : 58 % ont moins de 25 ans. C'est près de 4 fois plus que pour l'ensemble des salariés. Ce recours à de la main-d'œuvre jeune est très marqué dans les transports, le commerce de gros, ainsi que dans les activités associatives, la santé et l'action sociale.

Les saisonniers de plus de 30 ans sont majoritaires dans trois secteurs d'activité, comme d'ailleurs pour l'ensemble des salariés : les services personnels, les téléphériques et remontées mécaniques et les IAA (Industries agroalimentaires).

Près de 6 saisonniers sur 10 sont des femmes, contre moins de 5 sur 10 pour l'ensemble des salariés.
Cette surreprésentation féminine est très marquée dans les services aux entreprises, la santé et l'action sociale, le commerce, ainsi que dans les IAA.

Enfin, la grande majorité des saisonniers est peu qualifiée : 8 sur 10 sont employés ou ouvriers, contre 6 sur 10 parmi l'ensemble des salariés. Les employés sont majoritaires et surreprésentés parmi cette main-d'œuvre temporaire, à l'inverse des cadres.
Mais il est tout à fait possible d'être saisonnier et cadre ou exercer une profession intermédiaire : dans les activités récréatives, culturelles et sportives (comme les directeurs de centres aérés) et les activités associatives ou dans l'hébergement-restauration pour les seules professions intermédiaires.

Près d'un contrat sur deux dure moins d'un mois : travailler en tant que saisonnier dans la durée n'est pas le plus fréquent. Seul 1 sur 9 cumule plus de quatre mois en tant que saisonnier.
A l'opposé, près des trois quarts d'entre eux travaillent moins de deux mois dans l'année sous cette forme d'emploi.

En ex-Languedoc-Roussillon, en 2011, quatre profils de saisonniers, dominés par les jeunes travaillant l'été, se dessinent :

- Des **jeunes** de moins de 25 ans (44%), probablement étudiants (jobs d'été, secteurs du commerce, hôtellerie, restauration) et principalement pour la période estivale de juillet/ août.
- Les **saisonniers agricoles** enchaînent les contrats sur des périodes plus longues.
- Les **saisonniers de complément** avec des contrats courts pour compléter une activité principale lors des périodes de vacances, dans l'administration ou les services à la personne principalement (activité identique à celle exercée le reste de l'année).
- Les « **grands » saisonniers** avec des contrats plus longs que les jeunes dans les secteurs du commerce et de l'industrie).

Les contrats saisonniers proposés sont principalement des postes d'employés ou d'ouvriers : 9 contrats sur 10 contre 7 sur 10 pour les contrats non saisonniers.
Pour les ouvriers, il s'agit essentiellement d'ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière (38%), de cuisiniers (17%) ou d'agents d'entretien (9%).
Pour les employés, la moitié sont dans la restauration comme serveurs non qualifiés (22%) ou qualifiés (10%) ou comme des employés polyvalents (16%).
On trouve également des contrats saisonniers sur des postes de cadres ou de professions intermédiaires. Ils représentent 14% des contrats saisonniers. Parmi les professions intermédiaires saisonnières, les animateurs socioculturels et de loisirs (29%), les moniteurs et éducateurs sportifs (12%) et les infirmiers (10%) sont les professions les plus fréquentes.

L'activité saisonnière de la région permet à 136 000 personnes d'avoir un emploi temporaire.

Néanmoins, seules quelques-unes d'entre elles enchaînent les contrats dans la région, probablement en raison d'une saisonnalité très concentrée dans le temps et l'espace.

Seuls 6 000 travailleurs saisonniers cumulent au moins un demi-équivalent temps plein avec une activité à 75% saisonnière. Ils sont 2 000 dans la restauration, 1 800 dans la « culture et production animale, chasse et services annexes » et 1 200 dans l'hôtellerie.

1. Qui sont les travailleurs saisonniers dans la production agricole ?

75 à 80% des saisonniers vivent à moins de 50 km de l'exploitation qui les embauchent. Ils sont majoritairement sans diplôme (40%) et 45% ont un niveau BAC ou CAP. Un tiers d'entre eux est intéressé pour suivre une formation agricole et 40% pensent avoir un avenir professionnel en agriculture.
Les travailleurs saisonniers étrangers, qui travaillent dans les exploitations, viennent majoritairement d'Europe de l'est, d'Espagne et du Maghreb. Le Tarn et Garonne, par exemple, embauche majoritairement des travailleurs venant de Pologne, recrutés par un prestataire local qui assume toute la logistique et notamment les remplacements en cas d'absence[12].
Lors de cette audition de la FRSEA Occitanie, il nous a bien été expliqué que certains chefs d'exploitations agricoles pouvaient avoir recours à des sociétés, prestataires de main d'œuvre, qui étaient en capacité de répondre très rapidement à un besoin immédiat et important de main d'œuvre. Les raisons principales du recours des employeurs agricoles à des prestataires de ce type étaient les suivants :

- la main-d'œuvre locale disponible ne l'était pas en nombre suffisant,
- cette main d'œuvre étrangère travaille jusqu'au terme du contrat contrairement à quelques salariés locaux qui avaient plutôt tendance à rompre leurs contrats avant leurs termes, pour diverses raisons,
- aucune démarche administrative (contrat de travail, hébergement, etc.) n'est à effectuer par le chef d'exploitation concernant cette main-d'œuvre qui, de surcroît, peut être mobilisée immédiatement, quel que soit le nombre demandé.

Nous pouvons aisément comprendre le succès rencontré par ces sociétés prestataires mais nous émettons toutefois une réserve forte quant aux conditions de vie de ces travailleurs saisonniers sur le territoire français.

Les productions les plus concernées par le recours à des salariés saisonniers sont la viticulture et les cultures spécialisées : arboriculture, maraichage, horticulture. Les contrats saisonniers ont des durées variant d'1 ou 2 semaines à 25 voire 30 semaines réparties sur 2 contrats (saisons de taille et de récolte).
Le recrutement se fait à plus de 54% par le bouche à oreille, 21% par habitude (fidélisation des salariés) et 5% par la bourse de l'emploi gérée par la profession (ANEFA – AREFA) et 8% par Pôle Emploi. Enfin, un tiers des saisonniers sont intéressés pour suivre une formation agricole.

[12] Etude dans le cadre de l'observatoire national de l'emploi agricole, financé par la FNSEA – audition FRSEA Occitanie au CESER le 29 août 2016

2. Qui sont les travailleurs saisonniers en zone de montagne ?

L'INSEE avait repéré quatre profils types des travailleurs saisonniers dans cette zone de montagne pyrénéenne[13] :

1. le premier (**63 % des contrats)** comprend surtout des employés aux salaires horaires moyens faibles.

Il se décompose en trois sous-groupes de tailles assez comparables :

- des emplois de l'hôtellerie-restauration occupés majoritairement par des femmes avec des salaires horaires parfois très faibles,
- d'autres relevant surtout du commerce et plutôt occupés par des jeunes femmes à temps partiel avec des contrats courts signés davantage en été,
- enfin des hommes travaillant lors de la saison d'hiver.

2. le deuxième profil-type (18 % des contrats saisonniers) correspond à des emplois plus qualifiés, plutôt occupés par des cadres et des professions intermédiaires le plus souvent à temps partiel avec des contrats très courts et des salaires horaires élevés, notamment dans les campings, villages de vacances et résidences de tourisme ou encore dans les activités récréatives et sportives.

3. le troisième profil-type (14 % des contrats saisonniers) se compose de contrats plus longs qui concernent surtout des hommes, ouvriers, âgés entre 26 et 45 ans. Ils travaillent l'hiver, à temps complet avec des contrats supérieurs à trois mois pour des salaires horaires assez élevés et sont pour plus de la moitié d'entre eux employés dans le secteur des remontées mécaniques.

4. Le quatrième profil-type (5 % des contrats saisonniers) correspond à des contrats signés pour des durées en moyenne plus longues, principalement par des femmes plutôt âgées et exerçant l'été dans les thermes.

La double saisonnalité dans ces zones de montagne favorise la multi-activité ou pluriactivité. Ainsi, comme le souligne l'INSEE[14], 14% des saisonniers enchaînent plusieurs contrats en zone de montagne de l'ex-région Midi-Pyrénées, soit près de trois fois plus que dans l'ensemble de la région.
Les saisonniers sont plus nombreux à être en emploi avant ou après la saison : 28% d'entre eux occupent un emploi deux mois avant et 40% deux mois après (contre 24% et 34% en moyenne dans la région). Les activités saisonnières hivernales permettent d'enchaîner les emplois : dans les téléphériques et remontées mécaniques, 4 saisonniers sur 10 travaillent deux mois avant la saison et plus de la moitié deux mois après.

Les salariés restent aussi saisonniers plus longtemps : ils sont 16% à travailler plus de six mois dans cette forme d'emploi (5% au niveau régional). Et ils sont plus âgés : 44% ont plus de 30 ans (33% en moyenne sur la région).

A titre informatif, en ex région Midi-Pyrénées, l'AGEFOS PME avait mis en place un guide "Qui Fait Quoi?" qui permettait aux saisonniers de découvrir quel partenaire Emploi / Formation pouvait accompagner les salariés saisonniers ou demandeurs d'emploi des Hautes-Pyrénées dans la mise en œuvre de leur projet de pluriactivité.

[13] 6 pages – Repères synthèse pour l'économie du Languedoc-Roussillon : « Zone de montagne touristique pyrénéenne : 1 emploi salarié sur 6 est touristique » - n°150, avril 2013. Sources INSEE- DADS 2009
[14] « Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées, des métiers divers, un pic en été », 6 pages n°141 mars 2012

Exemple de profils des saisonniers qui s'adressent au GIPE (Guichet initiative pluriactivité emploi) de Saint-Lary Soulan

- des saisonniers locaux davantage féminins (60 %),
- des saisonniers extérieurs plutôt masculins (55 %),
- majoritairement jeune (moins de 34 ans),
- 28% ont le niveau I, II, III (BTS, Master, etc.),
- 31% niveau IV (Baccalauréat),
- 41% ont un niveau infra bac (CAP/ BEP/ scolarité obligatoire).

Le GIPE est un relais d'information, un guichet référence en matière d'emploi et de formation. Il réalise un suivi au cas par cas des demandeurs. Le GIPE accompagne en moyenne chaque année :

- 300 personnes habitant sur les vallées d'Aure et du Louron,
- 500 personnes extérieures à ce territoire souhaitant travailler pour une saison et pour certains d'entre eux s'installer.

3. Qui sont les travailleurs saisonniers dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités de tourisme ?

La région Occitanie est celle dans laquelle, au niveau national, l'emploi saisonnier dans ce secteur a le poids le plus important en été. Les saisonniers d'été représentent 28 % du poids des emplois de la région sur l'année (5 % en Hiver), soit 39 000 postes saisonniers en été et 7 050 en hiver.

De manière générale, l'Insee relève que dans les métiers du tourisme, en Occitanie[15], les travailleurs saisonniers sont en moyenne :

- moins qualifiés,
- plus souvent des femmes,
- des jeunes (un tiers des salariés a moins de 26 ans).
- avec des salaires horaires dans les activités liées au tourisme plus faibles d'environ 30 %.

Cette dernière comparaison est à considérer avec prudence car l'estimation d'un salaire moyen ne tient pas compte des disparités de salaire ni des avantages en nature.

En-dehors des cursus de la formation professionnelle initiale, nous pouvons noter que les futurs professionnels de ce secteur se sont également formés grâce aux Certificats de Qualification Professionnelle de la branche.
Ainsi en 2015, en Occitanie, 499 professionnels sont diplômés d'un CQP de la branche, dont notamment 181 d'un CQP commis de cuisine, 138 d'un CQP serveur, 27 d'un CQP réceptionniste, 22 d'un CQP assistant d'exploitation, 21 d'un CQP employés d'étages.

Plus largement, les emplois dans le tourisme, qu'ils soient saisonniers ou non, sont moins qualifiés, plus souvent à temps partiel et moins souvent en CDI que la moyenne.

[15] Source INSEE « Emplois salariés dans le tourisme : un poids localement important » 6 pages n°145, décembre 2012

4. Qui sont les travailleurs saisonniers dans l'hôtellerie de plein-air ?

Nous prendrons, ici, pour exemple le Camping 5* Le Floride[16], représentatif de la situation de l'hôtellerie de plein-air en région Occitanie.
Il s'agit donc d'un camping, situé au Barcarès, qui compte 627 emplacements, répartis sur dix hectares et pouvant recevoir une capacité maximum de 1 880 personnes. Nous avons choisi, d'une part, de valoriser l'expertise dont nous disposions en interne, par la voie des conseillers CESER ; d'autre part, de nous baser sur des témoignages représentatifs d'un secteur d'activité, en l'occurrence ici l'hôtellerie de plein air.

Pour l'année 2016, le camping comptait :

- 13 personnes en CDI,
- 80 travailleurs saisonniers,
- 2 personnes en contrats professionnels (secteur animation),
- 2 personnes en alternance et 2 stagiaires (secteur réception).

Les travailleurs saisonniers résident dans un rayon d'environ 25km du camping, mais plus de 50% élisent domicile à moins de 10 Km. Environ 5% des saisonniers viennent d'un autre département ou d'une autre région et sont hébergés sur le camping pendant la saison.

L'âge des saisonniers oscille entre 18 et 57 ans, la moyenne d'âge étant de 33 ans. Certains services ont des moyennes d'âge plus élevées que d'autres, comme les services de sécurité, technique et surveillant de baignade. D'autres ont des moyennes d'âge plus basses, telle que l'animation, la réception, ou l'espace bien-être.

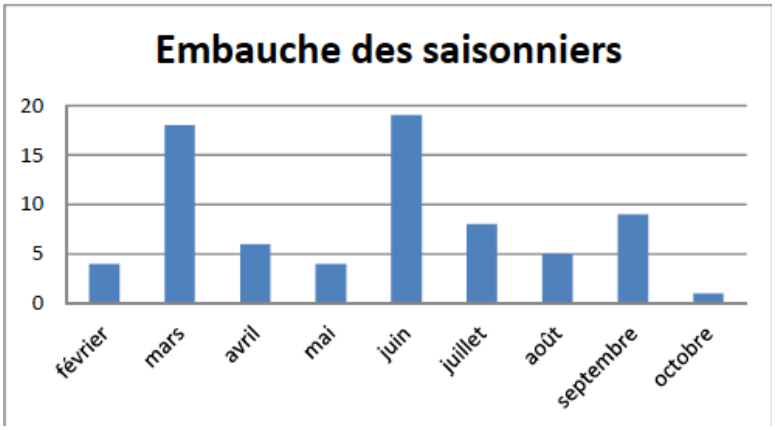
La répartition H/F est de 48 femmes et 27 hommes sur l'ensemble de la saison et de 29 femmes et 22 hommes en octobre. Ceci s'explique par le fort turn-over du service hébergement, principalement représenté par des femmes.

Parmi les saisonniers embauchés sur la saison 2016, nous constatons les profils suivants :

- étudiants souhaitant travailler comme saisonniers durant les vacances d'été pour financer leurs études,
- travailleurs ayant une autre occupation en hiver ou saisonniers,
- mères de famille souhaitant être disponibles l'hiver pour leurs enfants,
- personnes souhaitant voyager en hiver,
- personnes en recherche d'emploi ne trouvant pas de CDI.

[16] Contribution de Mme Sylvie MICHEL, conseillère CESER Occitanie et Présidente du Camping le Floride

La durée des contrats varie entre 1 et 7 mois. La durée moyenne est de 4 mois.



******

Pour conclure cette partie, le CESER remarque qu'occuper un emploi saisonnier peut relever de plusieurs profils de parcours professionnels :

- Une partie des saisonniers désire occuper un emploi ponctuel. C'est le cas pour le profil des saisonniers à dominante « jeunes », en grande partie des étudiants, qui vont travailler moins de deux mois dans l'année sous cette forme d'emploi. Il s'agit souvent de jobs d'été et d'un revenu d'appoint pour les aider dans la poursuite de leur scolarité. Les offres d'emplois proposées par les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du commerce, durant l'été, correspondant au pic d'activité lié à la présence des touristes, répondent à cette demande. Il s'agit généralement d'emplois de moindre qualification, exercés sur de courtes périodes.

- Pour d'autres, ces emplois saisonniers peuvent représenter une première expérience professionnelle ou avoir été choisis faute de trouver un emploi stable. Ce peut être une première étape vers un CDI. Pour les saisonniers à dominante « complément d'activité », la question de qualité de l'emploi saisonnier renvoie à la qualité de l'emploi dans certaines activités puisque ces personnes exercent à l'année la même activité dans les mêmes conditions en tant que non saisonniers.

- D'autres enfin, généralement des salariés saisonniers de plus de 50 ans, font le choix de travailler plus de quatre mois dans l'année sous ce statut : ce sont les « grands » saisonniers et les saisonniers agricoles qui réalisent le plus d'heures en tant que travailleurs saisonniers, sur des périodes plus grandes. Pour autant, ceux qui enchaînent les travaux saisonniers, et donc les contrats saisonniers, sont peu nombreux.

C'est sur ces deux derniers publics en particulier que le CESER a choisi de porter une focale. En effet, c'est pour eux spécifiquement que les questions de la qualité de l'emploi saisonnier et de la segmentation de leur temps de travail impactent fortement la sécurisation de leurs parcours professionnels. Nous nous intéresserons plus précisément aux aspects portant sur la formation tout au long de la vie, la sécurité de l'emploi mais aussi les conditions de travail et de vie de ces travailleurs saisonniers.

B. Les freins à l'embauche du travailleur saisonnier

Dans cette partie, nous évoquerons les freins à l'embauche du travailleur saisonnier du point de vue de l'employeur comme de celui du travailleur. Ces freins peuvent porter sur un manque de qualification ou d'expérience des candidats, une durée de travail trop courte (ce qui rend les intersaisons longues), un surcroît d'activité imprévisible, l'image négative du secteur professionnel (l'Hôtellerie-Restauration par exemple) et le manque de logement, pour ne citer que ces exemples.

Le CESER entend développer plus en détails maintenant les problématiques que peuvent rencontrer le travailleur saisonnier et l'employeur dans la concrétisation d'un contrat de travail saisonnier.

1. Les conditions de vie du travailleur saisonnier

Les travailleurs saisonniers peuvent rencontrer de nombreuses difficultés particulièrement en termes de condition de vie au quotidien.

La mobilité / le transport

Les secteurs fortement demandeurs de travailleurs ont besoin de cette main d'œuvre sur des périodes, par définition, courtes et cycliques.
Dans l'idéal, ces personnes habitent le territoire, ont donc un logement, et sont mobiles (véhicule personnel et/ou transports en commun). Dans la réalité, et surtout pour ce qui concerne notre région très attractive, ces travailleurs saisonniers viennent de tous les départements et même de tout le territoire national.
Par exemple, le transport en commun en milieu rural est peu développé et n'est pas adapté à l'arrivée massive de travailleurs pendant les périodes de travail saisonnier. Il faut donc que les salariés saisonniers aient leur propre moyen de transport ce qui peut être un frein à l'embauche.

Pour l'ensemble des travailleurs saisonniers, qu'ils aient délibérément ou non fait le choix de ne travailler que pendant les saisons, par exemple, l'été en bord de mer et l'hiver à la montagne, se déplacer à moindre frais et trouver un logement devient un vrai casse-tête, car en effet, les deux problématiques, mobilité et logement, sont intrinsèquement liées.

Le logement

La question du logement temporaire des salariés qui ne sont pas domiciliés à proximité se pose, tout particulièrement dans les zones à forte saisonnalité touristique où les prix des locations s'envolent pendant ces périodes.
Dans le secteur de la production agricole, le plus opérationnel reste le logement de ces salariés sur l'exploitation. Ainsi, par exemple, une action de réhabilitation de l'habitat rural a été menée il y a quelques années en Tarn et Garonne, avec une forte participation de l'ANAH. Cette action n'a cependant pas été étendue à d'autres départements et n'a pas été renouvelée en Tarn et Garonne en raison de la remise en cause, par l'agence nationale, des dispositions de financement dérogatoires locales.
En outre, le décret n° 2016-1239 du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles permet aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de déroger, sous conditions, aux règles d'hébergement des travailleurs saisonniers agricoles, recrutés pour une durée maximale de trente jours sur une période de douze mois consécutifs, à la demande d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative. Des mesures compensatoires issues de la

négociation collective devront être prévues préalablement et déclinées dans les entreprises concernées pour garantir la protection de la santé des travailleurs[17].

En matière de logement, les travailleurs saisonniers se caractérisent par les spécificités et les besoins suivants :

- un rapport au logement qui s'inscrit dans une logique d'opportunité rapide. En effet, le travailleur saisonnier ne peut pas attendre trois mois pour obtenir un logement.

- la variabilité dans la durée du séjour d'une part, et un parcours résidentiel différent d'autre part, qui appellent une gestion locative adaptée.

- Le travailleur saisonnier s'inscrit dans un va-et-vient et dans un ici-et-ailleurs obligeant à adapter les outils de la gestion locative. Ces derniers doivent, en conséquence, être plus réactifs.

- les logements doivent pouvoir offrir tout le confort sans que le travailleur saisonnier n'ait à investir dans l'équipement d'un logement (machine à laver, réfrigérateur, ...).

- enfin, il ne faut pas oublier que le profil du travailleur saisonnier est pluriel (homme/femme, jeunes/seniors, qualifié/peu qualifié) ; l'offre doit pouvoir aussi être plurielle ou, à tout le moins, satisfaire le maximum de besoins différents.

Pour le CESER, le besoin en logement des travailleurs saisonniers ne doit pas être perçu comme une charge mais au contraire comme un atout pour le développement des territoires. Aussi un logement construit ou un logement réhabilité génèrent des emplois, qui, précisons-le, sont non délocalisables et s'inscrivent dans l'économie locale.

La problématique du logement aura une incidence forte sur l'emploi saisonnier à venir. La difficulté de trouver un logement entraînera inéluctablement une difficulté dans le recrutement des saisonniers et dans leurs conditions de vie une fois dans l'emploi (précarité du logement, temps de repos nécessaire, impact sur l'état de santé, etc.).

La santé

Le travail saisonnier, intense en termes de cadence, parfois en horaires décalés impose une bonne santé. L'accès aux soins est souvent difficile. **Pour le CESER, il est primordial de gérer les parcours de santé des travailleurs saisonniers au même niveau que leurs parcours de compétences car si sa santé se dégrade trop vite, le saisonnier ne reviendra pas travailler.**

De plus, eu égard aux profils divers des travailleurs saisonniers, il est important de prendre en compte ces différences particulièrement, en termes de conditions de travail : usure prématurée, charge de travail, pénibilité, horaires intenses, etc., qui ne sont pas acceptés ni acceptables de la même manière à tous les âges de la vie.

Le CESER note avec satisfaction que les travailleurs saisonniers du secteur de l'hôtellerie-restauration, par exemple, bénéficient maintenant d'une couverture santé durant leur activité mais également pendant les périodes de chômage, grâce à la mutuelle de la branche des hôtels/cafés/restaurants (HCR).

[17] *JORF n°0221 du 22 septembre 2016 - NOR: AGRS1618842D*

2. Les conditions du travail saisonnier

Il existe également des freins à l'embauche des travailleurs saisonniers pour les employeurs de cette main-d'œuvre que nous ne pouvons occulter :

Des difficultés liées à l'embauche
Beaucoup d'entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Ce problème est lié au nombre de salariés qu'il faut recruter sur un délai court et qui doivent répondre aux problématiques suivantes :

- Comment trouver un nombre important de salariés à un moment donné pour une durée variant de 2 semaines à 4 mois ?
- Comment trouver la bonne personne (compétence et connaissance du travail en agriculture notamment) au bon moment ?

Des difficultés liées à la gestion quotidienne
Les employeurs sont souvent confrontés à des problèmes d'absentéisme, d'abandon de poste et/ou de méconnaissance du travail, quel que soit le secteur mais particulièrement dans le milieu agricole.
Une des raisons est la méconnaissance des métiers de ce secteur professionnel.
Se pose aussi la question du logement temporaire des salariés qui ne sont pas domiciliés à proximité.
Le coût et la charge administrative peuvent aussi représenter des freins à l'embauche de saisonniers dans les TPE : les entreprises qui embauchent le plus de saisonniers sont celles qui ont déjà au moins 1 ou 2 salariés permanents et ce sont également celles pour lesquelles la masse salariale représente le poste de charges d'exploitation le plus important.

La demande, et la nécessité pour certains travailleurs saisonniers, d'augmenter leur temps de travail
85% des premiers contrats sont en CDD et ont une durée très courte. Cela entraîne nécessairement un faible revenu et donc la précarité de ces publics.

Les entreprises ont besoin de ces travailleurs saisonniers (cf. enquête BMO), particulièrement dans le secteur agricole. Par ailleurs, l'emploi saisonnier permet aussi à ces publics de trouver un emploi même si la rémunération correspondante ne leur permet pas d'avoir une situation confortable. **En effet, le taux de pauvreté est plus haut que la moyenne chez les travailleurs saisonniers, avec comme caractéristique forte un public moins qualifié.**
Pour le CESER, pérenniser les parcours de ces travailleurs et leur apporter, à eux ainsi qu'à l'employeur, une garantie et une sécurité dans leurs emplois, et donc dans leurs vies, est une priorité absolue. Deux des pistes des réflexions que nous développons dans les propositions de cet avis, et qui ne sont réalisables que sous certaines conditions, consistent à, d'une part, favoriser l'intersaison, à savoir la continuité des saisons été/ hiver des travailleurs saisonniers ; d'autre part, à développer la pluricompétence et nécessairement la pluriactivité de ces mêmes travailleurs pour leur permettre, notamment, d'allonger leur durée annuelle de travail et donc leurs revenus, mais aussi ensuite pouvoir prétendre à une évolution ou une reconversion professionnelles.

La fidélisation des saisonniers

De nombreux saisonniers reviennent dans l'entreprise d'une année sur l'autre. Mais **peu d'entre eux acceptent de s'engager, par exemple, dans un CDI intermittent**. **Les raisons sont multiples. Par exemple, cet engagement ne leur permet pas de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi et d'autres droits réservés aux demandeurs d'emploi.**

Certains métiers, aussi, souffrent d'un déficit d'image et d'attractivité en termes de conditions de travail et/ ou de rémunération.

Enfin, de manière plus globale, la fidélisation du travailleur saisonnier passe aussi par sa formation professionnelle continue ; or, l'exercice d'un travail saisonnier n'en facilite pas l'accès (horaires décalés, périodes de formation et saisons concomitantes, financements de la formation, etc.). Il en résulte, pour les salariés, des difficultés à construire de vrais parcours professionnels qualifiants avec des perspectives de promotion et / ou de reconversion professionnelle ; et pour les entreprises à activité saisonnière, des obstacles à fidéliser leurs salariés d'une saison à l'autre et à recruter du personnel qualifié.

Or, la fidélisation des saisonniers est un enjeu majeur, qui présente de nombreux avantages pour l'employeur, tels que :

- gain de temps en termes de recrutement,
- économie en termes de formation,
- meilleure image auprès des clients,
- moins de turn-over intra-saison.

Pour le travailleur saisonnier, c'est aussi la garantie de retrouver un emploi d'une année sur l'autre.

Pour fidéliser ces travailleurs saisonniers et conscients de l'enjeu que cela représente, certains employeurs mettent en place différentes actions que nous avons jugées comme positives et inclusives pour le travailleur et que nous souhaitons ici reprendre afin de les valoriser. Par exemple :

- une véritable phase d'accueil du travailleur saisonnier lors de son arrivée dans l'entreprise,
- un accompagnement par des salariés titulaires qui encadrent le travailleur saisonnier et qui sont sensibilisés et formés à leurs spécificités (métiers, adaptabilité rapide au poste, sécurité, etc.),
- une organisation et des conditions de travail favorables à la qualité du travail (primes, heures supplémentaires payées, logement meublé facilité, navette transports, crèche d'entreprise, etc.),
- une gestion du temps de travail réaliste et respectueuse de la santé et des conditions de l'engagement au travail,
- la prise en compte de la « variable » âge : des saisonniers de tous les âges (jeunes/ seniors, etc.) et/ ou ayant des responsabilités familiales (célibataires/ parents isolés etc.)
- une offre de formation, de développement des compétences et d'employabilité pour les travailleurs saisonniers.

Pour illustrer nos propos, prenons pour exemple ce qui a été mis en place au sein du Camping 5* « Le Floride »[18], en matière d'actions en faveur de la fidélisation de travailleurs saisonniers

- des salaires au-dessus des salaires conventionnels,
- des périodes d'ouverture du Camping plus longues qui garantissent une durée de contrats plus longs,
- des logements mis à disposition à titre gracieux pour les saisonniers venant d'autres régions avec possibilité de réserver leur même logement pour l'année suivante,
- de la polyvalence au sein de différents services ce qui permet d'allonger les contrats de travail,
- la mise en place d'un plan d'épargne salarial avec abondement par l'entreprise,
- des entretiens individuels de fin de saison, avec un bilan et projection sur l'année suivante qui sont faits,
- la possibilité d'être orienté vers des formations pour acquérir plus de polyvalence ou une spécialisation vers un domaine recherché dans le but d'acquérir un CDI.

Et pour la prochaine saison (2017), l'employeur souhaite mettre en place ces actions concrètes :

- des fiches de poste détaillées et formations approfondies sur chaque poste,
- la montée en compétence de certains saisonniers sur des postes évolutifs (Ex. employés toutes mains vers chef d'équipe et gouvernante),
- une réflexion sur la mise en place du CDI Emploi Formation[19],
- également une réflexion sur la mise en place d'une crèche d'entreprise.

*****

Il est important de rappeler que l'emploi saisonnier recouvre des réalités différentes selon les territoires et les secteurs d'activité ; de ce fait, des synergies et des complémentarités entre les différents acteurs sont à trouver ou optimiser.

De manière globale, le CESER pense que l'amélioration des conditions de vie et de travail des saisonniers et particulièrement de leurs conditions d'hébergement, notamment dans le secteur du tourisme, constitue un puissant facteur d'attractivité et donc de développement de nos territoires. Pour le CESER, le travailleur saisonnier et la question de la saisonnalité en général doivent être appréhendés par les acteurs publics comme un ensemble indissociable : la problématique de l'accès à un logement décent doit être traitée en même temps que celle de l'emploi, du droit du travail, de la formation et de la santé du travailleur saisonnier.

[18] Contribution de Sylvie MICHEL, Présidente de l'entreprise SAS Camping le Floride : « Compte-rendu de la saison 2016 », pour la Commission 7 du CESER Occitanie (octobre 2016)

[19] L'expérimentation sur un CDI Emploi- Formation, porté par la branche professionnelle de l'Hôtellerie de plein air en Languedoc-Roussillon est développé plus largement dans la partie III du présent avis

III. ZOOM SUR DIFFÉRENTES EXPÉRIMENTATIONS MISES EN PLACE EN OCCITANIE EN MATIÈRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Nous l'avons vu dans la partie précédente, occuper un emploi saisonnier peut relever de plusieurs profils de parcours professionnels, que nous rappellerons en préambule de cette troisième partie.

Une partie des saisonniers désire occuper un emploi ponctuel. Il s'agit plutôt des saisonniers à dominante « jeunes », en grande partie des étudiants, qui vont travailler moins de deux mois dans l'année sous cette forme d'emploi. Il s'agit souvent de jobs d'été et d'un revenu d'appoint pour les aider dans la poursuite de leur scolarité. Il s'agit généralement d'emplois de moindre qualification exercé sur courte période

Une deuxième partie des travailleurs saisonniers recherche une première expérience professionnelle ou ont choisi cet emploi faute de trouver un emploi stable. Ce peut être une première étape vers un CDI. Pour les saisonniers à dominante « complément d'activité », la question de qualité de l'emploi saisonnier renvoie à la qualité de l'emploi dans certaines activités puisque ces personnes exercent à l'année la même activité dans les mêmes conditions en tant que non saisonniers.

D'autres, enfin, font le choix de travailler plus de 4 mois dans l'année sous ce statut : ce sont les « grands » saisonniers et les saisonniers agricoles qui réalisent le plus d'heures en tant que travailleurs saisonniers, sur des périodes plus grandes. Pour autant, ceux qui enchaînent les travaux saisonniers, et donc les contrats saisonniers, sont peu nombreux.

Nous rappellerons que c'est sur ces deux derniers publics que le CESER a fait le choix de porter une attention particulière, notamment dans ses propositions. En effet, c'est pour eux spécifiquement que les questions de la qualité de l'emploi saisonnier et de la segmentation de leur temps de travail impactent fortement la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Au regard de cette précision de lecture de notre travail, nous préciserons maintenant que la notion de travailleur saisonnier peut s'appréhender de deux façons assez distinctes. Avec des conséquences directes sur les mesures d'accompagnement professionnel à mettre en place.

- Une partie des **travailleurs saisonniers** a fait de ces emplois un mode de vie, **un choix**. Ces personnes occupent d'une saison sur l'autre les mêmes emplois, voire chez les mêmes employeurs, s'appuyant notamment sur leur niveau de qualification acquis au fil des saisons.

Pour ces publics l'accompagnement se concentre sur la recherche d'une complémentarité saisonnière (été – hiver) et/ou le maintien des compétences par des formations quand cela est nécessaire.

- L'autre partie de ces travailleurs, occupe des **emplois saisonniers par défaut**, faute de pouvoir intégrer durablement le marché du travail. Cette frange de la population s'accroit dans le temps au regard de la dégradation persistante du marché du travail.

Pour ces publics, l'accompagnement passe le plus souvent par un travail sur le projet professionnel.

Les travailleurs saisonniers accèdent moins facilement à la formation que d'autres publics, c'est un fait. Les freins d'entrée à la formation de ces publics sont les suivants :

1. des freins culturels : naturellement, beaucoup d'entre eux ne se tournent pas vers la formation car, souvent, ils ont été en échec scolaire.

- Si les différents intervenants de ce domaine, notamment Pôle Emploi et la Région, n'ont pas une démarche pro active, ces publics peuvent leur échapper ;

2. une question de niveau : pour qu'ils puissent accéder à la formation, il faut bien souvent les remettre à niveau ;

3. l'aspect financier: fréquemment, les travailleurs saisonniers vont choisir de laisser une formation pour aller effectuer un emploi saisonnier de quelques mois.
   En effet, la rémunération de la formation ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins voire de survivre pour la majorité d'entre eux. Il nous est également remonté, lors des différentes auditions dont nous avons pu bénéficier, la question des financements des parcours de formations (quels financements ? où trouver l'information ? un calendrier qui irait de pair avec la saisonnalité de leur travail cf. le point ci-après)

4. régulièrement, ils doivent aussi faire face à un décalage entre l'organisation administrative des formations et la réalité de terrain (durée des saisons / durée et temps des formations/ déplacements jusqu'aux centres de formation/ etc.).

Or, la demande de professionnalisation des travailleurs saisonniers et de sécurisation de leurs parcours professionnels, dans les secteurs de l'agriculture, de l'économie du littoral, du tourisme et des services à la personne, est forte. Et nous ne sommes pas sans savoir que le travail saisonnier représente de 52 à 60% des projets de recrutements des entreprises, aussi bien en zone rurale qu'en zone urbaine de certains départements d'Occitanie.

Dans la partie qui suit, nous avons fait le choix de mettre en avant des expérimentations locales, qui nous ont été présentées par différents partenaires qui, sous l'effet des réalités bien différentes que ce soit en termes de publics et / ou de typologies de saison, ont décidé de mettre en place des réponses spécifiques en matière de sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers. Nous vous les présentons ci-après.

A. Pôle Emploi

Dans le cadre de sa mission de service public, Pôle emploi s'engage à garantir l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Au regard des spécificités des territoires d'Occitanie et des publics accueillis, Pôle Emploi a fait le choix d'adapter sa stratégie au niveau le plus fin, en s'associant aux partenaires adéquats au niveau local, pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs saisonniers, qui représentent un public peu captif par leurs agences.
Ainsi, par bassin d'emploi, chaque agence de Pôle Emploi doit adapter – et c'est une démarche déjà engagée dans certains territoires d'Occitanie par exemple - sa stratégie avec des problématiques qui restent les mêmes que celles que nous avons pu identifier :

- la mobilité des travailleurs saisonniers,
- le logement (travail partenarial avec les CAF),
- la qualification (collaboration avec les OPCA),
- l'augmentation de la durée du travail (travail avec les GIPE).

Pour ces deux derniers points, nous développerons, ci-après, des actions partenariales menées entre Pôle Emploi et divers acteurs du travail saisonnier (OPCA, MTS, Chambres consulaires, etc.).

Au moment de l'audition du Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie, une expérimentation venait d'être lancée, dans le Gard et les Hautes-Pyrénées, en direction des publics qui exercent une activité réduite subie ; publics très difficiles à capter par Pôle Emploi d'ailleurs. Il est à noter que cette expérimentation va au-delà de l'emploi saisonnier.
L'expérimentation, prévue de juin 2016 à la fin janvier 2017, concernait, sur la base du volontariat, les « demandeurs d'emploi travaillant moins de 78 heures par mois et recherchant un emploi à temps plein », selon la présentation transmise aux syndicats de l'opérateur.
Au moment du lancement de cette expérimentation, ils avaient estimé à « environ 21 000 demandeurs d'emploi » qui pouvaient potentiellement être concernés, dans 31 agences avec 3 à 4 agents volontaires par agence, de « six régions » tests, à savoir : Nord-Pas-de-Calais Picardie, Bretagne, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, Auvergne-Rhône-Alpes et Martinique.

L'objectif de cette expérimentation lancée par Pôle Emploi était de proposer au public cible un **accompagnement différencié et spécifique en travaillant sur les compétences transférables et les habiletés, au moyen d'une adaptation ou d'une formation.**
Une plateforme baptisée « pole-talents.fr » a été créée pour leur simplifier l'accès à un ou des compléments d'activité et augmenter leur nombre d'heures de travail. Le site leur donnait également accès à un moteur de recherche d'emploi, à un « réseau collaboratif », mis en place pour leur faciliter la mise en relation de demandeurs aux profils similaires, à un annuaire de services spécialisés pour les demandeurs d'emploi en activité réduite, et à un simulateur permettant d'estimer l'impact de la reprise d'activité sur leur indemnisation.

Toute entrée dans le dispositif a été précédée par un diagnostic réalisé par un conseiller pour vérifier l'autonomie des demandeurs d'emploi dans l'usage des services numériques. Le cas échéant, les « demandeurs d'emploi non autonomes » devaient bénéficier d'une formation en agence, à l'utilisation de la plateforme.
Un rapport d'évaluation de l'expérimentation est prévu pour fin avril 2017.
A titre informatif, selon les indicateurs conjoncturels de l'emploi et du chômage de la DARES[20], à la fin du 3ème trimestre 2016, 2 028 800 personnes inscrites à Pôle emploi exerçaient une activité réduite (catégorie B, C exerçant une activité réduite)[21], soit un tiers environ des 6 239 000 de demandeurs d'emploi de métropole. Parmi ces demandeurs d'emploi ayant travaillé moins de 78 heures au cours du mois, 1 117 000 étaient de femmes.

B. Les Maisons des Travailleurs Saisonniers (MTS)

Pour faciliter le développement économique et social dans les territoires à saisonnalité touristique élevée, des lieux d'accueil des saisonniers ont vu le jour depuis 1991.

Ce sont des lieux d'accueil, d'information et de services, mis en place pour répondre aux questions des travailleurs saisonniers et les aider face aux difficultés rencontrées. Leur forme peut être différente selon le lieu où elles se situent ; ainsi, ce peut être :

- soit un lieu dédié c'est-à-dire des « maisons des saisonniers » ou « maisons des travailleurs saisonniers » spécifiques,

[20] DARES : Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
[21] Source : DARES- Pôle Emploi, statistiques mensuelles du marché du travail. Publication DARES Indicateurs, Conjoncture de l'emploi et du chômage au 3ème trimestre 2016, février 2017, n°009

- soit des espaces dédiés (points d'accueil saisonniers, points relais saison, espaces saisonniers, espace emploi formation, missions locales, etc.)
- soit des services hors murs et mutualisés, sans accueil des publics mais des personnels qui vont dans les entreprises, chez les partenaires (Pôle emploi, Mission locales, communes, CCAS, etc.) ou qui rencontrent les travailleurs saisonniers sur rendez-vous ou au travers d'animations ciblées comme c'est le cas de la MTS de Narbonne Béziers[22].

Ces lieux peuvent avoir une définition juridique différente ; de ce fait, les points d'accueil dédiés à ces publics sont multiformes en termes de lieux d'accueil, de personnels mis à disposition et de partenariats institutionnels.
Ces lieux d'accueil des saisonniers demeurent cependant des lieux d'information et de liens informels entre les acteurs publics et privés concernés sur leur territoire par la saisonnalité.

Travail saisonnier en Occitanie : une initiative à la démarche de prévention des risques professionnels

En 2010, la Maison du Travail Saisonnier (MTS) de la Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée a souhaité sensibiliser les professionnels de la restauration à la démarche de prévention des risques professionnels. Avec la volonté de démontrer qu'en améliorant les conditions de travail, cela contribuerait à l'amélioration de la qualité de service et à l'attractivité du secteur.
C'est dans ce cadre, et du fait de son expertise sur le sujet et de son paritarisme, que l'ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) Languedoc-Roussillon a été sollicitée pour un appui méthodologique à la MTS. L'ARACT et un consultant ont alors accompagné une dizaine de restaurants dans leur démarche de prévention, avec comme point de départ la réalisation du Document Unique (DU).
En complément de ces interventions, des réunions collectives entre les restaurateurs participant à l'action étaient prévues afin d'échanger sur leurs problématiques respectives, et d'enclencher un travail de capitalisation.

Cependant, les partenaires de l'opération n'ont pu que constater la faible disponibilité des restaurateurs pour ces réunions. Face à cette situation, deux questions ont alors été abordées au sein de la commission de suivi de l'action :

- Comment peut-on aider des restaurateurs qui ont un faible niveau de sensibilité sur la problématique de conditions de travail et de disponibilité pour participer à des actions hors de leur lieu de travail ?
- Sous quelle forme construire un outil de sensibilisation et d'aide à l'action, sachant que les restaurateurs ne sont pas forcément dans la culture de l'écrit ?

Après de nombreux échanges et débats, c'est l'option « bande dessinée » qui a été retenue. Une fois précisées les grandes familles de risques (techniques, environnementales et organisationnelles) auxquelles peuvent être exposés les salariés, des réunions techniques ont eu lieu avec l'illustrateur pour définir l'architecture et le scénario de la BD.
L'objectif étant, grâce à la mise en scène du travail réel dans les restaurants, de permettre à l'ensemble des lecteurs, salariés et employeurs, de se poser des questions sur leur travail, puis d'échanger sur son organisation et les risques associés.
5000 exemplaires du produit fini, « Les saisonniers, le mystère du DU », ont été diffusés aux restaurateurs de la région. En complément, le ministère du Travail - intéressé par le projet - devait prendre en charge la diffusion du document dans d'autres régions touristiques du pays.

[22] *cf*. audition CESER Occitanie du 07 juillet 2016

Et ensuite ?
Très concrètement, dans les neuf entreprises du panel, des transformations se sont produites et l'ARACT a pu les accompagner jusqu'au bout du processus. Il y a eu une vraie sensibilisation des entreprises des secteurs économique et géographique concernés, une véritable prise de conscience de la nécessité d'améliorer les conditions de travail des travailleurs saisonniers ; toutefois, ils n'ont pas été en mesure de vérifier si des actions concrètes ont été mises en place.

Un exemple de multi-activités saisonnières en zone de montagne d'Occitanie : l'expérimentation du GIPE (Guichet initiative pluriactivité emploi) de Saint-Lary Soulan
La mission du GIPE, association loi 1901 à but non lucratif, est d'organiser, structurer et construire la pluriactivité principalement dans la zone de montagne des vallées d'Aure et du Louron (Pyrénées centrales, zone frontalière avec l'Espagne) où se retrouvent quatre stations de ski, de l'hôtellerie-restauration, des centres de vacances, des thermes, des commerces, des entreprises de bâtiment, etc… Dans cette zone géographique de montagne, l'activité est présente sur deux saisons, l'été et l'hiver (Décembre-Avril / Juillet – Août), avec une prédominance de l'hiver.

Le GIPE est un relais d'information, un guichet référence en matière d'emploi et de formation. Il réalise un suivi au cas par cas des demandeurs. Le GIPE accompagne en moyenne chaque année :

- 300 personnes habitant sur les vallées d'Aure et du Louron
- 500 personnes extérieures à ce territoire souhaitant travailler pour une saison et pour certains d'entre eux s'installer.

Les plus du GIPE :

- la bonne connaissance des demandeurs d'emploi ainsi que des postes à pourvoir sur le secteur Aure-Louron permet de réaliser une mise en relation précise au plus près des besoins des différents interlocuteurs (employeurs, demandeurs d'emploi)
- des placements directs en entreprise, avec pour objectifs principaux : un gain en temps de travail et la fidélisation des entreprises
- un partenariat étroit avec le Pôle Emploi de Lannemezan

En 2015, sur 487 postes à pourvoir déposés par les entreprises, 302 étaient pourvus grâce au GIPE, soit 62**%** de taux de recrutement.

Les solutions innovantes auxquelles le GIPE est associé :

- Création d'un Groupement d'Employeurs : le GEVAL, Groupement d'Employeurs des Vallées d'Aure et du Louron, qui est le 1er Groupement multisectoriel en zone de montagne et qui permet de proposer des Contrats à Durée Indéterminée aux saisonniers

- Création de l'Association Départementale pour le logement des saisonniers afin d'être en mesure de proposer des logements sur St-Lary Soulan pour les saisonniers (résidences Le Montagnard et Les Marmottes)

- Réalisation de pré-diagnostics auprès d'entreprises sur le thème de la gestion des ressources humaines dans le cadre du Fonds régional d'innovation pour l'emploi (le FRIE, aide proposée par l'ex-Région Midi-Pyrénées). L'aide versée est de 5 000 euros par CDI (temps plein) de qualité créé

Les solutions proposées directement par le GIPE :

- **Aider les travailleurs saisonniers à construire leurs parcours professionnels**, particulièrement dans leur volonté de devenir pluri-compétents (relais informations sur formations possibles, recherche de financement et accompagnement au montage de dossiers par exemple).

- **Mise en place de sessions de formations en langues (Anglais et Espagnol)** dispensées par le Centre d'Etude des Langues de Tarbes à Saint-Lary lors des intersaisons

- **L'organisation et l'animation d'un Forum pour l'emploi des saisonniers depuis 16 ans**.

Les acteurs du GIPE organisent et participent à des manifestations en faveur de l'emploi, la formation, ou plus spécifiquement la pluriactivité.

- La mise en place d'un **partenariat Mer / Montagne** qui consiste très concrètement à :
  - participer à des forums sur le littoral pour présenter les métiers de la montagne et les offres de leur secteur géographique (Cap d'Agde, Vendée, La Rochelle, Arcachon)
  - l'élaboration d'une convention de partenariat (en cours d'élaboration) avec la Maison du Travail Saisonnier du Cap d'Agde.

- **Développement d'un progiciel de gestion de la pluriactivité : PERENNITAS ™**

Ce logiciel a été créé afin de permettre une meilleure gestion des données collectées sur les saisonniers, les employeurs, les offres d'emploi. Cela permet une mise en relation offre / demande d'emploi plus efficace.
Afin d'amortir les coûts de fabrication de ce progiciel et surtout d'assurer un suivi des dossiers et une transmission des informations personnelles des travailleurs saisonniers, ce progiciel commence à être commercialisé auprès d'autres Maisons de Saisonniers (MDS Briançon, MTS Cap d'Agde, Point d'Appui Luz-Saint-Sauveur, MDS Ardèche Méridionale).

La Maison du travail saisonnier Narbonne- Béziers : des actions en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers[23]

Pour situer un petit peu le contexte de travail de cette MTS, l'Emploi et les travailleurs saisonniers dans les zones d'emploi de Béziers et Narbonne, ce sont :

- **23 000 contrats saisonniers,**
- près de 20 000 personnes concernées,
- **1 contrat saisonnier sur 2 est signé par un jeune,**
- de la saisonnalité dans les secteurs de l'agriculture et du tourisme mais aussi les services à la personne, le commerce, les transports, la logistique, l'industrie agroalimentaire, etc[24].

Les actions concrètes mises en place par la MTS en direction des employeurs ont été :

- des ateliers RH par convention collective : droit du travail, recrutement, management, organisation, formation, bonnes pratiques RH,
- un appui méthodologique à la demande pour le recrutement,
- la valorisation des emplois saisonniers : visibilité des offres et travail sur la <u>récurrence</u> de l'emploi pour sécuriser les parcours,
- une animation autour de la mutualisation des emplois, via les Groupements d'employeurs, clubs d'entreprise, etc.
- construire la pluriactivité (ex. Coopérative d'activité et d'emploi),

[23] Audition CESER Occitanie – juillet 2016
[24] Partenariat d'étude MTS Narbonne –Béziers et INSEE

- des binômes de conciliation (pour éviter les prudhommes) via la Commission paritaire locale,
- la création de la Charte de Confiance (Label RH) par la CCI de l'Aude.

Les actions concrètes mises en place par la MTS en direction des travailleurs saisonniers ont été :

- CVthèque des travailleurs saisonniers et offres d'emploi disponibles localement regroupés,
- rendre visible les emplois saisonniers et leur récurrence :
  - panorama des emplois saisonniers, calendrier des emplois saisonniers
  - fiches métiers et passeport compétences
- site ressources sur la saisonnalité : infos et conseils sur la recherche d'emploi, la réglementation du travail, les possibilités de formation, les solutions de logements et de mobilités, etc. (3000 visiteurs/mois),
- actions de sensibilisation santé et prévention des risques avec les services de santé au travail, etc.,
- cycle d'ateliers « après la saison » pour construire la pluriactivité
- Sécuriser les parcours :
  - Formation et VAE : informer sur les possibilités de formation en intersaison, sur les passerelles d'emplois, valoriser les compétences (passeport compétences)
  - Favoriser l'accès à la formation en intersaison

- partenariat avec les MTS situées en zone de montagne que nous avons évoquées précédemment,
- identifier localement les besoins d'adaptation de l'offre de formation (contenu et organisation).

C. Les OPCA

Pour l'élaboration de cet avis, le CESER a été amené à rencontrer plusieurs OPCA, interprofessionnel comme l'AGEFOS PME Occitanie ou de branches, comme le FAFIH LRMP, qui est l'OPCA de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités de tourisme[25].

Nous allons maintenant reprendre et développer les actions conduites par chacun d'entre eux, en mettant en exergue les actions qui ont réussies et les freins qu'ils ont pu rencontrer dans le montage de celles-ci.

Tout d'abord, qu'est-ce qu'un OPCA ?

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé est chargé de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle. L'argent récolté sert au financement du Droit Individuel à la Formation (DIF) / Compte Personnel de Formation au 1er janvier 2015 (CPF) devenu Compte personnel d'activité (CPA)[26] avec la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 couramment appelée « Loi travail », des périodes de professionnalisation, et du plan de formation de l'entreprise. L'OPCA assure le financement et la gestion administrative des actions de formations mises en œuvre par les entreprises.

[25] Auditions communes de l'AGEFOS PME Occitanie, les FAFIH Languedoc Roussillon Midi-Pyrénées et le FONGECIF Languedoc-Roussillon au CESER Occitanie le 8 septembre 2016

[26] Le compte personnel d'activité (CPA), qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et d'un nouveau dispositif : le compte engagement citoyen (CEC). Le CPA permettra d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié. Le dispositif entrera en vigueur le 1er janvier 2017

Pour l'instant et avant une refonte des OPCA au niveau national, il existe vingt-et-un OPCA de branches et deux OPCA interprofessionnels, OPCALIA et AGEFOS PME[27], dont le rôle est de collecter les fonds de formations des entreprises n'ayant pas d'obligation de verser à un OPCA de branche ou dont les branches professionnelles les ont désignés.

1. Les orientations de l'AGEFOS PME Occitanie en faveur des travailleurs et employeurs saisonniers de la région :

- Répondre aux demandes ciblées des branches par exemple en termes d'accompagnement des salariés à la transition numérique, sur les métiers d'accueil et les langues, ou bien encore en matière de maintien des saisonniers en cdi ou d'information spécifique au sujet des saisonniers en direction des employeurs.
- Accompagner sur la saisonnalité les employeurs et travailleurs dans le secteur du tourisme par le biais de leurs observatoires de branches et, notamment par l'analyse des données collectées, en développant aussi la GPECT, Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les territoires.

Au travers de son implantation territoriale, AGEFOS PME Occitanie accompagne les employeurs et les salariés saisonniers des branches du tourisme particulièrement. Travaillant depuis de nombreuses années avec le secteur tourisme, AGEFOS PME Occitanie a pu mesurer les difficultés qui entouraient la formation et, au-delà de la formation elle-même, la qualification et la sécurisation des parcours professionnels des salariés saisonniers. L'enjeu pour eux est de répondre à une double attente :

- l'attente des entreprises ayant recours à du travail saisonnier qui est de réussir à fidéliser leurs saisonniers mais aussi de les faire évoluer de façon à ce qu'ils s'adaptent aux évolutions technologiques et à l'évolution des attentes des clients.
- l'attente des travailleurs saisonniers qui est de réussir à pérenniser leur emploi soit en sécurisant leur avenir de saisonnier, soit en préparant une évolution professionnelle par une qualification.

Un exemple de GPECT dans le Tourisme au Port de Sète : Impact du développement de la croisière sur le territoire de Sète :
La mise en place de cette initiative avait pour objectif d'arriver à sensibiliser les acteurs locaux et de mettre en place un dispositif de GTEC dans le cadre de projets territoriaux de développement touristique. L'ex Région Languedoc Roussillon s'était engagée dans la création d'un nouveau pôle « passagers » à Sète ayant pour but le développement de la croisière.
Il s'agissait d'un projet ambitieux visant à accueillir en 2020, plus de 300 000 personnes par an contre 180 000 aujourd'hui. L'objectif ciblé à terme représente un trafic de 600 000 à 900 000 passagers par an en 2030.

Les objectifs du nouveau Pôle « passagers » sont les suivants :

- augmenter les capacités d'accueil et de traitement,
- améliorer la qualité d'accueil et de traitement sur le territoire,
- assurer une relation ville-port harmonieuse et de qualité.

27 L'AGEFOS PME Occitanie, c'est :

- 30 336 entreprises adhérentes (dont 2 900 entreprises de plus de 10 salariés),
- 31 650 actions de formation financées au titre du Plan de formation,
- 3 620 contrats de professionnalisation financés dans le réseau (1 544 CSP et 1 521 POE individuelles et collectives),
- 7 000 demandeurs d'emploi bénéficiaires d'actions de formation.

Avantages et bénéfices du projet territorial :

- enjeux importants d'un point de vue économique et territorial.
- développer l'image de Sète comme étant une ville d'escale de croisière (vs Marseille) au niveau national et international.
- anticiper l'impact sur les entreprises du territoire.
- trouver des complémentarités entre le port et la région (vignoble, monument historique, etc.).
- mettre en œuvre des dispositifs emploi et formation en réponse aux besoins.
- la garantie paritaire d'un OPCA interprofessionnel comme assemblier d'une filière.

Un exemple de GPECT en direction des travailleurs saisonniers travaillant dans le tourisme dans les Hautes-Pyrénées :

Territoire	Pôles touristiques de montagne des Hautes-Pyrénées
Contexte, enjeux et objectifs	Contexte, enjeux - Poids de l'emploi sur des branches relevant d'Agefos PME : remontées mécaniques (stations de ski), magasins de sport, thermalisme, hébergement de plein air - Enjeux de bi-qualification, pyramide des âges vieillissante - Deux Groupements d'employeurs présents mais une réelle difficulté à sécuriser les emplois - Des acteurs Emploi-Formation concurrents sur le territoire Objectifs - Etat des lieux de la saisonnalité, analyse des besoins (quantitatif et qualitatif) - Elaboration d'un plan d'actions avec déploiement de l'offre de service « classique » d'AGEFOS et une approche territoriale (appui à un groupement d'employeurs POE collective, etc.) - Volonté d'Agefos PME de développer des partenariats dans un contexte de concurrence des acteurs
Descriptif de l'intervention d'Agefos PME	Agefos PME a initié et porte la démarche : - Diagnostic partagé (entretiens employeurs et questionnaires salariés), information sur aide et dispositifs gouvernance, veille et coordination, appui aux entreprises sur la dimension RH - Réponse immédiate aux salariés (diagnostic individuel, formations, proposition d'intégration aux GE, etc.) - Réponses collectives : participation à des forums, animation de réunions collectives de sensibilisation à la sécurisation des parcours…
Approche de l'égalité femme-homme	A l'étude pour mieux comprendre la situation comparée des femmes et des hommes parmi les saisonniers (enquête annuelle)
Approche du vieillissement actif	Pas de prise en compte spécifique à ce stade
Contractualisation de l'intervention	Convention avec la DIRECCTE (2011, 2012-2013)
Calendrier, état d'avancement	Début de l'action en 2011 -> état des lieux Poursuite des questionnaires en 2012 et construction de la démarche partenariale en 2012
Budget, co-financeurs	Un total DE 105 000 € sur 2012 pour l'ingénierie (30 K€ financés la DIRECCTE-EDEC) et 75 000 € pour la réalisation des actions (financés à 55 % par le FSE et 45 % par Agefos PME)
Partenariat	Partenaires du pilotage : Comité de pilotage assuré avec la DIRECCTE Partenaires en tant qu'opérateurs : Pôle Emploi, MDE (donc Conseil Régional), Conseil Général (pour les Pôles touristiques), NPY (pour les stations de ski)

Les résultats de l'action furent la suivante :

- 94 bénéficiaires,
- 400 diagnostics,
- 6 POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective) : Permis poids lourd, Permis voyageurs, CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) agent thermal, 2 Relation clients langues, FIMO[28], CQP Agent des remontées mécaniques,
- 40 CSP (Contrat de sécurisation professionnelle) expérimentaux, en partenariat avec le FONGECIF qui étaient des formations bi-qualifiantes : technicien cyclisme (VTT) et permis poids lourd.

Le « Job rotation » ou la rotation des emplois, dans le secteur du Tourisme en ex Languedoc-Roussillon :

Né au Danemark dans les années 1994 à 1998, où il a fait l'objet d'un plan gouvernemental, le « Job rotation » a été mis en place dans plusieurs pays mais reste très peu pratiqué en France.
Le principe reprend l'idée de « faire tourner » les emplois avec un paramètre supplémentaire, celui de la formation. En effet, le but est, pour les entreprises, d'envoyer des salariés en formation et de les remplacer par des chômeurs de longue durée préalablement formés. Bien évidemment, les salariés retrouvent leur poste de travail à l'issue de la formation.
Le « job rotation » implique trois acteurs **: les entreprises, les salariés et les chômeurs. Ces derniers viennent** occuper temporairement le poste du collaborateur, tandis que celui-ci effectue une formation. Ce choix implique de laisser le poste non vacant, tout en offrant au demandeur d'emploi une expérience professionnelle.

En Occitanie, cette méthode a concerné : 12 demandeurs d'emplois et 12 salariés formés à titre expérimental

Les partenaires concernés étaient les suivants :

- AGEFOS PME Occitanie et le Fonds Paritaire de sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP),
- FONGECIF LR,
- Pôle Emploi Occitanie,
- les branches professionnelles du Tourisme – thermalisme (fédération patronales, CRT, FROTSI[29]).

Plus largement, la branche des organismes du Tourisme en ex Languedoc-Roussillon, qui regroupe des activités complémentaires du secteur du tourisme, à savoir **les offices de tourisme, les comités départementaux et régionaux du tourisme et les gîtes de France, s'est associée à l'AGEFOS PME pour créer l'Observatoire des métiers de la branche des organismes de tourisme.**
En effet, cette branche compte 2 070 structures adhérentes à AGEFOS PME (dont 99 % de moins de 50 salariés), réparties sur tout le territoire, et 12 600 salariés, dont une large majorité de femmes (75 %).
La création de cet observatoire des métiers des organismes de tourisme, outil de veille au service de la politique Emploi-Formation de la branche au niveau du territoire, a notamment mis en évidence une évolution des métiers.
La cartographie des activités et des responsabilités a ainsi incité les partenaires sociaux de la branche à créer un outil RH interactif et opérationnel, destiné aux acteurs du secteur.

[28] La FIMO (Formation initiale minimale obligatoire) est l'un des prérequis pour prétendre à la qualification professionnelle de conducteur routier
[29] FROTSI : Fédération régionale des offices de tourisme et syndicats d'initiative

Enfin, la création d'un portail emploi-formation pour les organismes de tourisme, qui recense les dispositifs de formation professionnelle, vise à centraliser l'information relative à l'emploi et à la formation professionnelle dans la branche
Des fiches pratiques sur les dispositifs tels le Compte personnel de formation (CPF) ou l'entretien professionnel étaient disponibles sur le site ; de même que toutes les études réalisées par l'observatoire, véritable radioscopie sociale des salariés de la branche professionnelle visée.

Il s'agit là d'une expérimentation qui va dans le sens du développement de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) Territoriale que le CESER encourage fortement depuis toujours.

2. Les orientations du FAFIH, OPCA de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités de tourisme en direction des travailleurs saisonniers de ces secteurs :

Les actions destinées à sécuriser les parcours professionnels des saisonniers sont une exclusivité de l'OPCA FAFIH. Un dispositif particulier qui permet aux saisonniers d'accéder plus facilement à la formation et il s'appelle la SPP-S.

Qu'est-ce que la SPP-S ?
La Sécurisation des Parcours Professionnels des Saisonniers est un crédit de 21 heures de formation par année civile. Ces heures sont fractionnables et c'est au travailleur saisonnier de décider de leur utilisation selon le type et la durée des formations qui l'intéressent.
Une restriction toutefois, les formations en langues ou à l'hygiène n'entrent pas dans ce dispositif.

Sont concernés les travailleurs saisonniers qui justifient d'une saison réalisée au cours des cinq dernières années et d'une durée minimale de deux mois dans l'Hôtellerie-Restauration, quel que soit leur statut (salarié, demandeur d'emploi, ...) et quelle que soit la période de l'année.

L'originalité de ce dispositif est que toutes les heures de formation sont intégralement financées par l'OPCA FAFIH.

Un exemple d'actions partenariales entre le FAFIH et Pôle Emploi, en direction des travailleurs saisonniers travaillant dans le tourisme en Occitanie
Les différentes actions, développées ci-après, ont été mises en œuvre en 2014/2015.

PLAN ACTION TOURISME : Pôle emploi

Objectif : permettre à chaque travailleur saisonnier du secteur professionnel, qui le souhaite, de s'engager à l'issue de sa saison, dans un parcours de professionnalisation et de développement des compétences.

Les grandes étapes étaient :
- sensibilisation des employeurs et des candidats aux emplois saisonniers du tourisme,
- mobilisation des employeurs et des saisonniers en fin de saison (août/septembre),
- organisation de rencontres territoriales « post-saison » sur la période octobre/novembre.

MOBILISATION du dispositif POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective)

Objectif : remédier aux difficultés de recrutement des entreprises sur ce territoire pour la saison estivale en comblant les écarts entre les compétences détenues et celles demandées en entreprise.

Durée : 400 heures de formation dont 119 heures de période tutorée en entreprise.

- POEC BASSIN DU VALLESPIR (Pyrénées-Orientales)

9 demandeurs d'emplois se sont engagés avant la saison 2014 dans un parcours de pré- qualification
A mi parcours les entreprises ont été invitées à rencontrer les stagiaires autour d'un petit déjeuner dont la préparation et le service ont été assurés par les stagiaires eux même.

- POEC LOURDES (Hautes-Pyrénées)

20 demandeurs d'emplois se sont engagés avant la saison dans un parcours de qualifiant CQP employés d'étages et CQP Commis de cuisine.

RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES EN LANGUES ÉTRANGÈRES

Pôle Emploi et le FAFIH ont proposé une action expérimentale en ex-région Languedoc-Roussillon visant à développer les compétences linguistiques des saisonniers au regard de la qualité de service attendue par la clientèle étrangère dans les établissements « haut de gamme ».

Ainsi **48 saisonniers de l'ex région Languedoc Roussillon**, répartis sur les départements de l'Hérault, du Gard et de l'Aude ont bénéficiés de **318 heures de formation dont 105 heures d'immersion en entreprise avant la saison estivale.**

Ce parcours a permis aux saisonniers de renforcer leurs compétences en langues étrangères (au choix anglais – espagnol – allemand) afin que le niveau de maîtrise, à l'issue de la formation, corresponde aux attentes des clients des établissements « Haut de Gamme ».

Jugée « pragmatique, progressive et opérationnelle » par les différents protagonistes, la formation a reposé sur le principe de la « formation/action » pour faciliter le transfert de savoir-faire et permettre son application immédiate en situation professionnelle.

Au regard de ces actions partenariales développées, le FAFIH Occitanie a relevé que l'une des difficultés rencontrées dans la mobilisation des moyens dont ils disposent était d'arriver à satisfaire très rapidement, voire immédiatement, les besoins en emploi de l'entreprise et les besoins en formation pour les travailleurs saisonniers.

3. La création d'un CDI Emploi – Formation, mis en place par la branche professionnelle de l'Hôtellerie de plein-air de l'ex Languedoc-Roussillon :

Le CDI emploi-formation de l'hôtellerie de plein air découle de l'accord de branche du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et à la formation professionnelle.
Il intègre un temps de formation dans le temps de travail effectif en organisant, sur une période de cinq ans, des cycles successifs de travail et de formation.
Ce contrat est un CDI à temps plein (la durée annuelle de travail est fixée 1 607 heures, soit l'équivalent annuel de 35 heures par semaine), qui prévoit une modulation de la durée du travail (en

fonction des périodes de haute et de basse activité) et des périodes de formation (200 heures par an, soit 1 000 heures sur 5 ans).
Ce contrat doit déboucher sur l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle

Les résultats furent les suivants :

- **17 bénéficiaires**
- **Coût pédagogique : 204 000 €**
- **Rémunération : 391 000€**

Les parcours suivis par les bénéficiaires ont été les suivants :

- CQP Ouvrier qualifié de maintenance
- Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment
- Entretien espace vert + surveillant espace aquatique + SST (Sauveteur secouriste travail) + agent d'entretien
- Titre professionnel assistante commerciale
- Titre responsable marketing touristique + formations langues en Néerlandais et Allemand
- Titre responsable marketing touristique + comptabilité
- Assistant manager + CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité)
- Responsable marketing et management touristique
- CQP crêpier + responsable établissement touristique
- Responsable établissement touristique
- Titre assistant de direction + Community manager + formation langue en néerlandais + SST
- CAP cuisine + déplacement mobilhome + CACES

4. Les actions du Fongecif Occitanie dans la mise en œuvre du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) :

Le Fongecif, créé en 1983, est un organisme paritaire agréé, interprofessionnel et régional, constitué de représentants d'organisations d'employeurs (MEDEF, CPME (ex CGPME), U2P (ex UPA) et de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).
Le Fongecif est devenu un acteur primordial de l'information et de l'orientation des salariés. Le FONGECIF gère dans le cadre de la formation continue, les CIF (Congés Individuels de Formation), le CBC (Congés Bilan de Compétences) et le Congé VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Les activités du Fongecif ex-Languedoc-Roussillon, que nous avions auditionné dans le cadre de l'élaboration de cet avis, reposent sur deux grands piliers :

- l'accompagnement, l'information et l'orientation des salariés avec le Conseil en évolution professionnelle (CEP),
- le financement des projets professionnels.

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser la situation professionnelle,
- un conseil visant à définir le projet professionnel,
- et un accompagnement dans la mise en œuvre du projet.

A l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation - CPF).

Le CEP est un dispositif assuré par des conseillers présents chez 5 opérateurs habilités nationalement à délivrer le CEP: FONGECIF et OPACIF, APEC, Pôle Emploi, les Missions Locales et Cap Emploi.

Le CEP représentait près de 70% de l'activité du FONGECIF en ex Languedoc-Roussillon, que nous avions auditionné pour l'élaboration de cet avis, voilà pourquoi nous ferons un focus sur cet aspect.

Le Fongecif propose donc un accompagnement personnalisé à chaque étape du projet professionnel, avec plus précisément :

- une aide à l'élaboration du projet professionnel,
- une orientation vers les solutions appropriées en fonction du projet,
- de l'information sur les dispositifs proposés par le Fongecif et leurs modalités de financement,
- la mise à disposition d'outils d'analyse et d'aide à la réflexion pour construire leurs projets : réunions d'information, ateliers projet, guides pratiques, entretiens individuels.

De plus, le Fongecif ex Languedoc-Roussillon a été le premier opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle au niveau national, à obtenir, la certification AFNOR CEP.
Pour le Fongecif ex Languedoc-Roussillon, les saisonniers étaient inclus dans la population « Demandeurs d'Emploi ex CDD ». Cette population représentait :

- **24% des bénéficiaires du CEP de Niveau 1 (information),**
- **17% du CEP des Niveaux 2 (décision) et 3 (lancement du projet),**
- **28% des dossiers CIF / FHTT[30] financés.**

Par ailleurs, sur le plan national, le Fongecif est en train de mener un travail entre plusieurs régions sur la problématique des emplois saisonniers.

Petite particularité locale :
Dans le cadre du SPRO animé par la Région Occitanie, il a été convenu entre les opérateurs, que les bénéficiaires du Niveau 1 du CEP, étaient renvoyés, pour l'accompagnement sur les Niveaux 2 et 3, vers l'opérateur susceptible de financer, si nécessaire, une formation.
Une exception cependant : une convention de partenariat a été signée entre le Fongecif Languedoc-Roussillon et le FAF.TT, prévoyant que le FAF.TT confie au Fongecif Languedoc-Roussillon, l'accompagnement CEP des intérimaires. Les Fongecif Languedoc-Roussillon et Bretagne sont les deux seuls à avoir cette convention expérimentale.

D. Le Service de remplacement d'Occitanie : une mission sociale ambitieuse en faveur des agriculteurs :

Officiellement créé en 1972 lors d'une Conférence Gouvernementale, le remplacement en agriculture a été lancé par le CNJA[31] avec l'APCA[32], la CNMCCA[33] et la FNSEA[34] sur la base d'initiatives locales et d'une expérimentation en régions. Les Services de Remplacement se sont alors progressivement mis en place au sein des départements.

[30] FHTT : Formation hors temps de travail
[31] CNJA : Cercle national des jeunes agriculteurs
[32] APCA : Assemblée permanente des chambres d'agriculture
[33] CNMCCA : Confédération nationale de la mutualité du crédit et de la coopération agricole
[34] FNSEA : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

Les Services de Remplacement (SR) sont des associations loi 1901, groupements d'employeurs, à vocation de remplacement, dirigés par des agriculteurs bénévoles. Leur objectif est de « **répondre à la recherche d'une meilleure qualité de vie, au besoin de sécurité et au souhait de promotion des Hommes exprimés par les agriculteurs », pour leur permettre de vivre comme les autres catégories socio-professionnelles.**

Le remplacement repose sur une **conception originale : remplacer des non salariés par des salariés**. En créant les Services de Remplacement, les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) se sont données des objectifs à la hauteur de leurs ambitions :

- améliorer les conditions de vie des agriculteurs, des associés d'exploitation, des aides familiaux,
- contribuer à sécuriser le fonctionnement des exploitations en assurant la continuité des travaux en cas d'absences choisies ou subies,
- développer la formation et la promotion des agriculteurs par la prise de responsabilités professionnelles, en leur permettant de s'absenter de leur exploitation en toute sérénité.

Tout l'enjeu réside dans le fait d'avoir des Services de remplacement professionnels et réactifs dans tous les départements. La force du réseau est qu'il dispose d'un maillage territorial et de partenariats locaux qui permettent de répondre à leurs objectifs : la solidarité et la proximité sont des valeurs de base.
Le remplacement repose sur un montage financier alliant à la fois financements publics, prestations légales, assurances collectives et participation des agriculteurs.

ⓘ Vous l'aurez noté, les Services de remplacement ne font pas appel directement à des travailleurs saisonniers puisque l'agent de remplacement est salarié de la structure. Pour autant, de par la forme originale que ces Services de remplacement revêtent et comme nous avons jugé qu'il pouvait s'agir d'une réponse pertinente et à valoriser en matière de sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers du secteur agricole, nous nous proposons de développer plus en avant ces structures et leurs actions, particulièrement en région Occitanie.

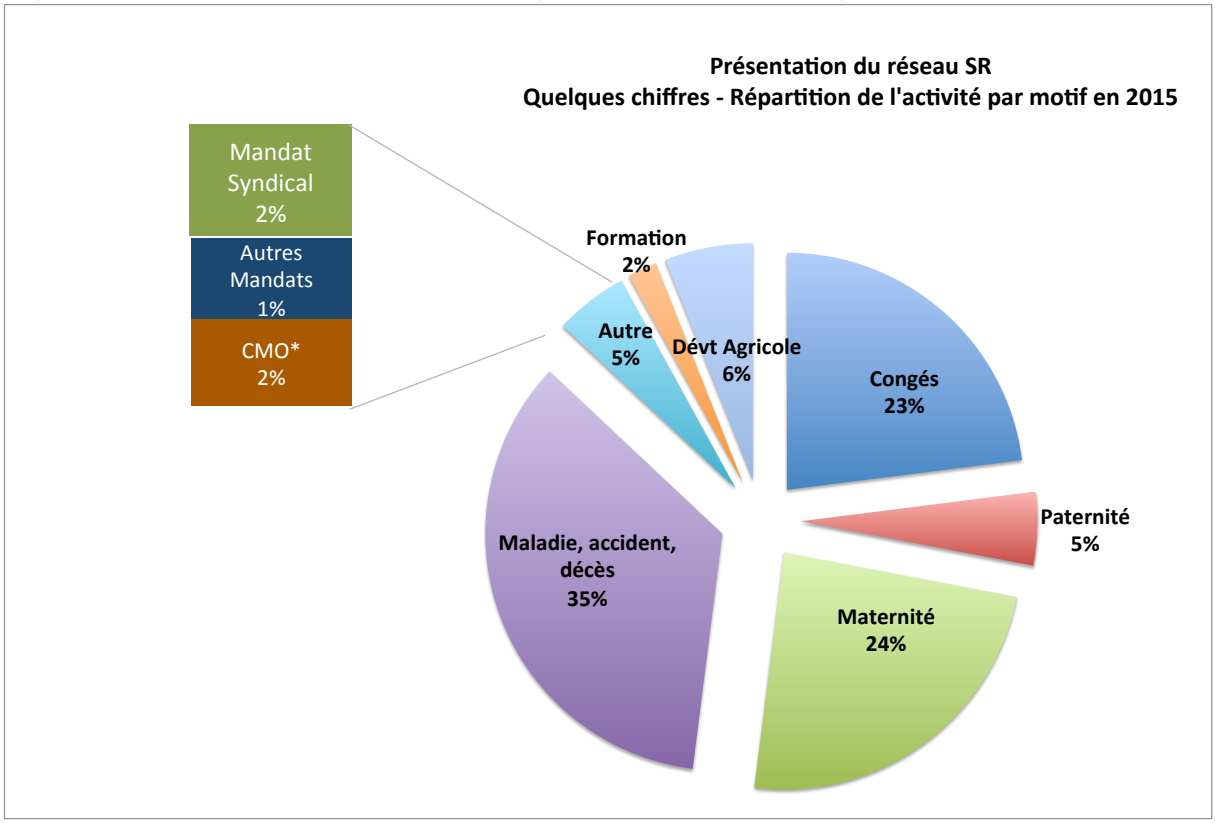
Ainsi donc, en Occitanie, le Service de remplacement, que nous avons pu auditionner dans le cadre de l'élaboration de cet avis[35], c'est :

- 1 SR par département,
- une équipe composée d'administratifs et d'élus par département qui travaille de concert pour mener à bien les projets régionaux (partenariats techniques et financiers)
- un réseau régional et national en soutien qui coordonnent, accompagnent et développent les SR départementaux tout en respectant leurs spécificités,
- des agents de remplacement en CDI et en CDD,
- une harmonisation des SR sans une recherche d'uniformisation.

<u>Une originalité du SR :</u> il est reconnu comme maître d'apprentissage ce qui signifie que l'apprenti ensuite ne travaille que sur une exploitation ; à l'inverse des autres salariés qui interviennent sur plusieurs exploitations.

[35] Audition au CESER Occitanie du 29/08/16

Répartition de l'activité des Services de remplacement en Occitanie, par motif, en 2015



Source : Service de remplacement Occitanie – audition CESER du 29 août 2016
** CMO : Complément de main-d'œuvre*

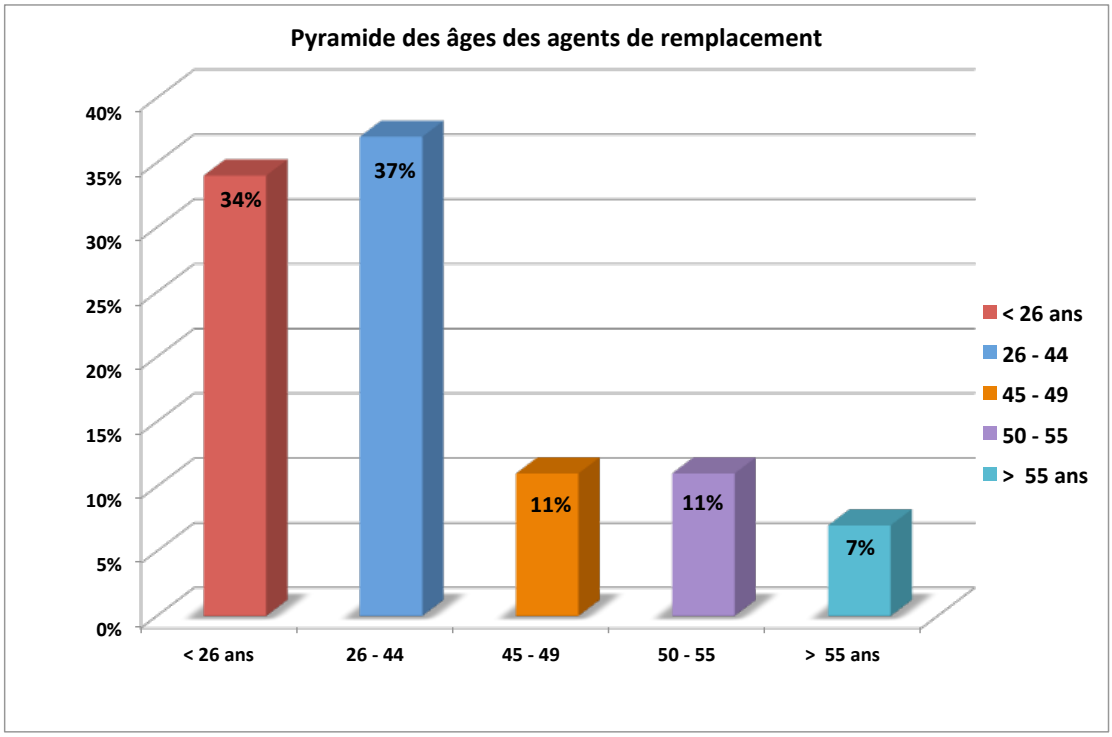
Les motifs sociaux sont les premiers motifs de recours au remplacement en Occitanie.

Les agents de remplacement en Occitanie : qui sont-ils ?

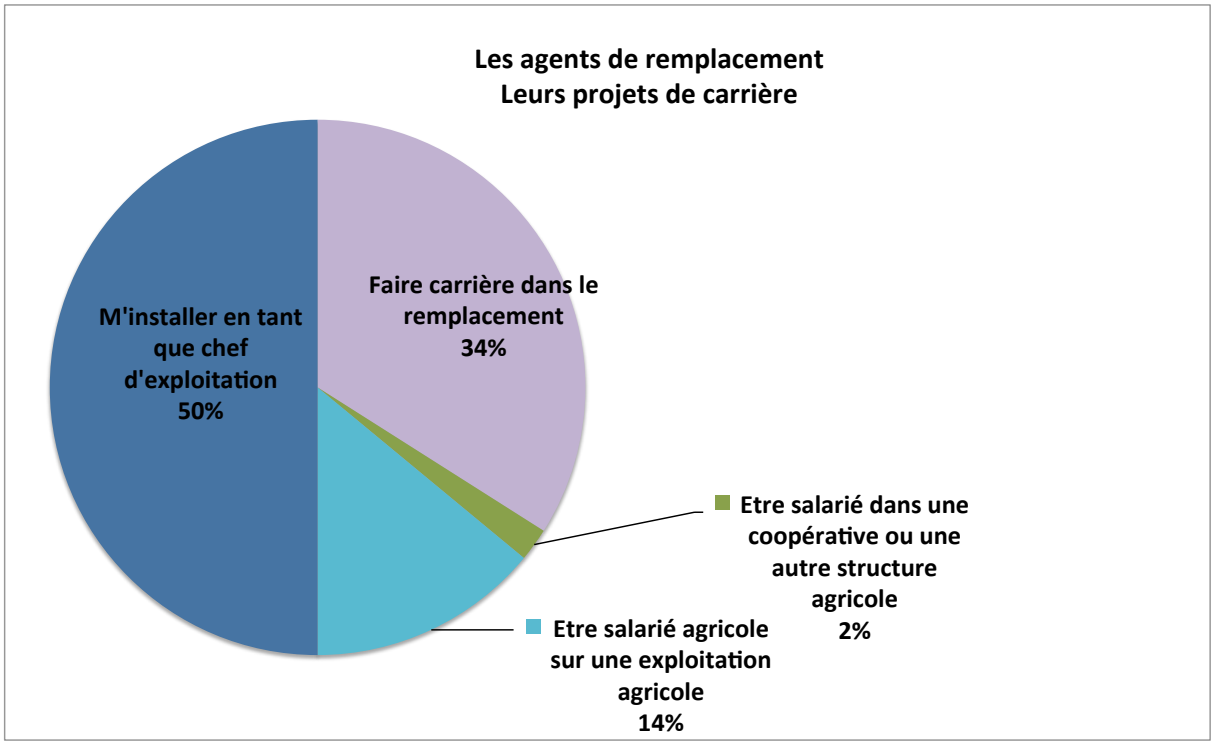
Nature des contrats (2015)

	Nombre	ETP
Nbre d'agents de remplacement permanents	100	70,76
CDI Temps plein	45	32,51
CDI Temps partiel	10	6,03
CDI Intermittents	45	32,22
Nbre d'agents de remplacement en CDD	1610	160,63
dt CDD > ou = à 6 mois	14	9,46
Nombre d'apprentis	4	2,75

Source : Service de remplacement Occitanie – audition CESER du 29 août 2016



Source : Service de remplacement Occitanie – audition CESER du 29 août 2016



Source : Service de remplacement Occitanie – audition CESER du 29 août 2016

En Occitanie, dans le panel des agents de remplacement qui accèdent à la profession de chef d'exploitation, en moyenne 15 à 20 par an sur 850 projettent de s'orienter en tant qu'agriculteurs.

Quelques actions innovantes menées en Occitanie par les différents Services de remplacement d'Occitanie

Actions	Leviers (+) / Freins (-)
Fidélisation des salariés par le biais d'un partenariat SR/ GE[36] (exemple « opération îlots laitiers »)	(+) Opération multipartenariale (FRSEA, JA[37], etc.)
Professionnaliser la GRH : informer et former à la GRH, établir un diagnostic des forces et faiblesses des employeurs en matière de RH au regard de leurs stratégies et des saisonnalités, réaliser des entretiens annuels, etc.	(+) Financement DIRECCTE
Formations des salariés et des agriculteurs à la prise de consignes (FOAD et serious game) : 28h de formation dont 2 jours en présentiel avec des groupes de 6 à 9 agents suivis par un formateur	(-) Solutions de financement de la formation
Prévention des risques : formation des salariés et mise en place de commissions sécurité	(-) Solutions de financement de la formation
Journée régionale des agents : objectif = intégration des agents (1 fois/ an) par le biais de concours photos, visite Airbus, visite de sites classés, artisanat local, etc.	(+) Cela participe à la motivation des agents

Source : Service de remplacement Occitanie – audition CESER du 29 août 2016

S'agissant de la question de la professionnalisation des agents des SR, bien souvent les formations existent mais la difficulté, que les SR rencontrent pour pouvoir en faire bénéficier leurs agents, a trait aux dispositifs financiers de prise en charge des formations courtes non diplômantes pour des structures intermédiaires (>10 ETP et <50 ETP).

E. La Chambre régionale d'agriculture d'Occitanie : exemple d'action partenariale en direction des travailleurs saisonniers dans le milieu viticole :

Nous reprendrons l'exemple d'actions partenariales qui nous ont été présentées par la Chambre régionale d'agriculture (CRA) d'Occitanie, que nous avons auditionnée dans le cadre de l'élaboration de cet avis[38].

Le secteur d'activité concerné : la Viticulture dans le Gers (fin 2014 – début 2015)

- Les partenaires étaient : la Chambre d'agriculture du Gers, AREFA (Association régionale emploi formation en agriculture), MSA (Mutualité sociale agricole) et Pôle Emploi.
- La cible : les demandeurs d'emploi.
- Les objectifs de l'action : identifier, former et recruter des salariés viticoles.

[36] GE : Groupement d'employeurs
[37] JA : Jeunes agriculteurs
[38] Audition au CESER Occitanie du 29/08/16

Les différentes étapes de l'action ?

Etapes	Acteur(s) concerné (s)	Exemples d'action(s) mise(s) en place
Au préalable, identification d'entreprises recherchant de la main d'œuvre		
Repérage de demandeurs d'emplois intéressés par le secteur agricole/viticole	Pôle emploi	
Information sur les métiers et les emplois	Chambre d'agriculture, AREFA	Présentation de l'agriculture, des emplois et des métiers avec des interventions, des films, des témoignages de professionnels, etc.
Exercices/tests d'habileté pour les personnes intéressées	Pôle emploi	Agridiag et Méthode de Recrutement par Simulation
Si réussite aux tests : orientation vers un emploi ou une formation		
Formation « Ouvrier agricole, spécialisé Travail de la vigne » - 470h	Chambre d'agriculture 32	

Les résultats de l'action :

- mobilisation des demandeurs d'emploi : de nombreux contacts pour peu de participants : 5 actions qui ont concerné 67 demandeurs d'emploi
- parmi les participants, la plupart ont passé les tests
- commande par Pôle emploi d'une formation à la taille de vigne
- mobilisation de nombreux acteurs (agricoles et prescripteurs de l'emploi) – reproductible si l'action reste ciblée

Quel bilan en ont-ils tiré ?

- manque d'attractivité des métiers de l'agriculture qui sont encore à faire découvrir aux publics et aux prescripteurs,

- sur les compétences agricoles spécifiques :
  - ➔ nécessité de former les futurs salariés aux besoins des entreprises
  - ➔ réactivité dans la commande et la réalisation de la formation (PRFP, Pôle emploi...)
  - ➔ emplois saisonniers : besoin de compétences ciblées
  - ➔ emplois permanents : besoin d'autonomie et de polyvalence

- les Chambres d'agriculture et les autres organismes de formation doivent être en capacité d'organiser des formations répondant aux besoins des entreprises,

- la CRA a fait des propositions d'orientations pour les politiques régionales de formation.

IV. LES PROPOSITIONS DU CESER

Sécuriser les parcours professionnels des travailleurs saisonniers permet un autre niveau de reconnaissance et d'attractivité de celui-ci. Dans son approche, le CESER ne souhaitait pas avoir une vision manichéenne de l'emploi saisonnier et du travailleur saisonnier car les réalités sont multiples, diverses et propres à chacun. Certains souhaitent, en effet, travailler selon un rythme plus « traditionnel », avec un contrat de travail fixe ; d'autres, au contraire, font le choix délibéré du travail saisonnier et de la multi-saisonnalité, pour des raisons personnelles et tout aussi légitimes.

La sécurisation des parcours professionnels passe avant tout par la capacité à enchaîner différents contrats (à défaut d'avoir un CDI) ; or, il semble qu'il y ait dans la culture française un a priori négatif sur les contrats de courtes durées. Les raisons de cette vision sont souvent liées au fait que les CDD, et les contrats de courtes durées de manière générale (intérim, saisonnier, CDD, etc.), sont exclus de l'accès naturel aux possibilités offertes aux CDI. Pour les salariés saisonniers, le CESER pense qu'il faudrait pouvoir leur garantir l'accès aux droits fondamentaux, au même titre que tout autre salarié en CDI, comme l'accès à la protection sociale (santé, formation, etc.), à l'emprunt ou au logement (location et propriété), entre autres.

Dans la construction de sa réflexion sur ce thème, le CESER avait, dans un premier temps, pensé à la création d'un statut particulier du travailleur saisonnier, avec par exemple un contrat de travail spécifique et donc des droits clairement identifiés. Cependant, le CESER a vite pris conscience de la difficulté d'en créer un, unique et uniforme, puisque la saisonnalité existe pour chaque branche professionnelle, avec pour chacune une convention collective particulière.
Pendant la rédaction de cet avis, ce choix a ensuite été conforté avec la promulgation de la loi relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » du 8 août 2016, dite loi Travail[39], qui fait des propositions en termes d'amélioration de la situation des travailleurs saisonniers au travers de plusieurs mesures particulières. Toutefois, le CESER reste dans l'attente des décrets d'application de la loi.

Ainsi, pour le CESER, la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers passe en premier lieu par la mise en place de mesures spécifiques pour accompagner ces salariés en contrat de courtes durées, et donc dans des situations précaires, vers une plus grande stabilité dans leur vie en général et donc une situation durable. L'ambition finale de notre avis est d'arriver à s'affranchir de l'aspect saisonnier de l'emploi et de partir de la caractéristique du contrat de la personne, c'est-à-dire des contrats courts qui s'enchaînent. En conséquence, le CESER considère que cela passe d'abord par un changement d'approche culturelle afin d'éviter la discrimination et donc l'exclusion de ces publics.

Nous l'avons vu, il existe plusieurs profils de travailleurs saisonniers. Néanmoins, au-delà de leur diversité, ces travailleurs ont aussi des points communs qui nous ont permis de formuler les propositions qui suivent. En effet, même si ces difficultés sont plus ou moins forte et /ou vécues de manière différentes, tous les travailleurs saisonniers, quel que soit leur secteur d'activité, sont confrontés à l'insécurité de l'emploi, aux difficultés rencontrées pour accéder à un logement ou à la santé, pour se déplacer, pour avoir accès à la formation ou à la médecine du travail, ou encore pour faire reconnaître leurs expériences professionnelles diverses et ainsi prétendre à une évolution du niveau de qualification professionnelle.
Les propositions que nous allons dès à présent développer vont dans le sens de la réflexion présentée précédemment avec un double objectif : les recentrer tout d'abord sur le thème de notre projet d'avis, à savoir la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers, en

[39] Loi n°2016- 1088

développant les thématiques qui nous ont semblé essentielles ; en l'occurrence, pour cet avis, nous en présentons cinq, d'égale importance. Ensuite, nous nous sommes attachés à formuler des propositions innovantes et pragmatiques en direction des politiques publiques, collectivités locales et acteurs locaux de l'emploi et de la formation professionnelle, tout en tenant compte des réalités économiques, sociales et budgétaires qui sont les leurs.

A. Les conditions de vie du travailleur saisonnier

Nous aborderons dans un premier temps la question du logement du travailleur saisonnier, pour ensuite nous attarder sur l'aspect transport et déplacements en général de celui-ci.
Nous avons fait le choix de traiter ces deux points dans le même chapitre considérant qu'ils étaient particulièrement liés. En effet, il n'est pas concevable de construire des logements si leur accessibilité, prenant en compte les réalités des conditions de travail des travailleurs saisonniers notamment la question des horaires décalés, n'est pas facilitée.

1. Le logement du travailleur saisonnier

Le CESER s'est posé cette question du logement des travailleurs saisonniers pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il s'agit d'une problématique essentielle pour ces travailleurs qui ne sont pas, bien souvent, des résidents locaux et qui viennent dans des zones touristiques où les prix des loyers et les demandes de location augmentent fortement pendant les saisons. Ensuite, le CESER considère que le logement peut aussi être un outil de fidélisation des personnes sur un territoire, à travers des employeurs multiples et sur des séquences successives (travaux agricoles, enchaînement de diverses cueillettes, etc.). Enfin, pour le CESER, il est important que les politiques publiques considèrent le besoin en logement des travailleurs saisonniers non pas comme une charge mais au contraire comme un atout pour le développement des territoires. En effet, un logement construit ou un logement réhabilité génèrent deux emplois locaux et non délocalisables.

Les préconisations du CESER en matière de formules de logements à proposer aux travailleurs saisonniers :

Dans les solutions possibles et envisageables, le CESER pense qu'il est important d'intégrer les spécificités professionnelles du travail saisonnier à savoir une forte disponibilité, un travail sur une grande amplitude horaire et des horaires décalés notamment.

Le CESER pense donc que ces solutions plurielles doivent pouvoir proposer une gestion locative adaptée, réactive ainsi que des logements pré-équipés. Il est ici fait, par exemple, référence à :

- De l'habitat partagé, avec des dispositifs organisés par une collectivité territoriale ou par un organisme d'habitat social comme les foyers de jeunes travailleurs ou les CROUS[40] du fait de la définition d'un statut précis donnés aux résidences universitaires (*cf.* loi ALUR) ;
- L'hypothèse d'envisager une rénovation d'immeuble ou de nouvelles opérations immobilières avec un pourcentage de logements qui seraient réservés aux saisonniers ;
- Les résidences hôtelières à vocation sociale avec une gestion locative adaptée ou toute autre offre de logements à destination multiples : apprentis, personnes en formation, travailleurs saisonniers, chercheurs, etc. ;

[40] Le CROUS: Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

- L'offre de logement chez les particuliers avec des avantages fiscaux liés à la destination du logement (travailleurs saisonniers, jeunes en stages, ou apprentissage ou formation, étudiants, etc.)
- Les internats des lycées ainsi que les bâtiments scolaires durant l'été ;
- Des logements plus éphémères, regroupés au sein de « villages de travailleurs saisonniers » et disposant des accessibilités organisées en terme de transports collectifs.

Préconisations du CESER en matière d'aides sociales au travailleur saisonnier pour le financement du logement

a. S'agissant des financements liés aux droits sociaux :

- **Le CESER propose la suppression du « mois de carence » dans le versement de l'allocation logement et une plus grande réactivité d'instruction des demandes par la CAF (Caisse d'allocations familiales) car les spécificités du travail saisonnier ne leur permettent pas de pouvoir attendre trois mois avant l'obtention d'un logement, ni même de devoir payer intégralement un loyer dès leur arrivée sur le lieu de travail et de vie**.

- **Le CESER en appelle, par ailleurs, à la nécessaire mobilisation de dispositifs d'aides à la garantie des loyers existants tels que VISALE (Service action logement) instauré par la loi ALUR[41].**

b. Aide par les employeurs : **dans la mesure du possible, le CESER encourage fortement l'employeur à proposer une ou plusieurs solutions d'hébergements ou à pouvoir intervenir directement comme caution du travailleur saisonnier qu'il va recruter. Toutefois, le CESER reste conscient que cette proposition présente des limites voire des risques de discrimination à l'embauche.**

c. Aides par les collectivités territoriales : **les réponses en matière de logement deviennent de plus en plus plurielles, essayant ainsi de couvrir un ensemble de besoin toujours plus large ou illustrant les stratégies résidentielles particulièrement développées par les salariés qui cumulent des contrats de travail précaire.**
Aussi, le CESER considère que les pouvoirs publics et les acteurs politiques locaux doivent pouvoir accompagner ces évolutions ; d'autant que ces logements s'inscrivent dans le tissu économique et social local de manière durable.

[41] Loi ALUR : LOI n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové

Fort de tous ces éléments, le CESER demande :

- **la création d'un bail spécifique aux travailleurs saisonniers à titre expérimental avec le soutien de la région Occitanie ;**
- **la création d'un fonds de garantie de caution régionale sur le modèle de ce que la Région a pu mettre en œuvre en faveur des étudiants, destiné à couvrir le paiement des loyers impayés ;**
- **favoriser davantage la possibilité de sous-location de logements meublés, par les Centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS ou CCIAS) ou les associations déclarées, pour une durée n'excédant pas six mois, à des travailleurs dont l'emploi présente un caractère saisonnier tel que le prévoit l'article L 442-8-1 du Code de la construction et de l'habitat.**

d. Aide à la construction et à la gestion

Le CESER en appelle, par ailleurs, à la nécessaire mobilisation des financements publics particulièrement pour ce qui concerne les opérations réalisées par les organismes du logement social : des financements de type PLUS (Prêt Locatif à Usage Social) **ou PLAI** (Prêt Locatif Aidé d'Intégration) **doivent être mobilisés davantage afin faciliter l'accès au logement des salariés précaires. Pour autant, il est nécessaire que ces opérations soient inscrites le plus en amont possible, dès la programmation de la construction ou de la réhabilitation des logements sociaux, pour que ces travailleurs précaires puissent avoir, eux aussi, accès au logement que ce soit de la location ou de l'accès à la propriété.**

Le CESER considère que les donneurs d'ordre de ces réalisations devraient réserver un quota de logements à destination de ce profil de travailleurs : ainsi, au travers de critères d'attribution particuliers décidés par les organismes sociaux publics, il pourrait y avoir un engagement de réserver une partie du parc locatif aux travailleurs saisonniers. Enfin, le CESER insiste sur la nécessité que ces logements puissent prendre en considération le besoin en hébergement des saisonniers (favoriser les logements meublés par exemple).

Le CESER propose aussi que soit envisagé de reconvertir une partie du parc des résidences de tourismes de première génération en résidence hôtelière à vocation sociale qui offre les atouts suivants :

- Des logements adaptés aux enjeux des travailleurs saisonniers couvrant l'ensemble des besoins en terme de typologie et de services ;
- Des réalisations portées par les organismes du logement social et offrant la garantie des savoir-faire et du dialogue avec la collectivité ;
- La maîtrise des redevances de sortie garantie (non application de loyer mais de redevance) ;
- Une gestion locative adaptée aux besoins des travailleurs saisonniers par le gestionnaire du site : organismes du logement social, Adoma, Union Régionale pour l'Habitat des Jeunes (URHAJ) ;
- La réalisation de ce type de résidence pourrait générer *a minima* deux emplois non délocalisables.

Le CESER insiste, par ailleurs, sur la nécessité d'éviter les écueils suivants afin de faire réussir les projets de construction de résidence hôtelière :

- La permanence de l'entre soi qui conduirait à une difficile intégration des travailleurs saisonniers dans le tissu local ainsi qu'à leur stigmatisation voire leur rejet par la population locale ;
- Le non positionnement de ces logements à proximité des zones saisonnières ;
- La non prise en compte de l'aspect gestion de ces logements, surtout lors des périodes de creux dans les saisons. Le CESER pense, par exemple, que la création de SCI [42] interentreprises, gérées par des groupements d'employeurs et/ ou la création d'organismes de gestion de ces logements dédiés pourraient être des solutions pertinentes dans ce cas précis.
- Le non accompagnement du projet par la collectivité.

<u>Préconisations du CESER en matière d'informations sur les logements :</u>
Pour le CESER, l'accès à l'information sur les offres de logements est un élément fondamental dans l'accès au logement du travailleur saisonnier et plus globalement du travailleur qui enchaîne des contrats précaires. Afin d'améliorer ce point, le CESER propose par exemple :

- Que le projet de conférence intercommunale du logement, qui s'impose aux communautés de communes dotées d'un Programme Local de l'Habitat (PLH) qui comprennent dans leur territoire un ou plusieurs quartiers prioritaires au titre de la politique de la ville, puisse intégrer une prise en compte plus spécifique des besoins des travailleurs saisonniers, conformément à ce que le législateur français a prévu en matière de mixité sociale à l'échelle des territoires urbains[43].

- Que les demandes de réservations de logement sur une zone d'activités saisonnières puissent être anticipées afin que soit organisée la logistique des places et des déplacements collectifs, le cas échéant.

- Que l'employeur participe aussi à ce droit à l'information sur les offres de logements disponibles dans la zone d'activité saisonnière, lors de la signature du contrat.

- Enfin, que les Maisons des travailleurs saisonniers puissent, elles aussi, jouer un rôle majeur dans cet accès à l'information *(cf. la proposition sur les Maisons des travailleurs saisonniers)*.

Le logement, au même titre que le travail, est un outil d'insertion. Au-delà du logement saisonnier, limité dans le temps et de sa localisation, se pose la question de l'accès à un logement pérenne et familial, comme lieu stable permettant un ancrage du travailleur saisonnier ou de celui qui enchaînent des contrats précaires, sur un territoire donné, en contrepoint de l'instabilité liée à leur mode d'activité professionnelle.
Dans le cadre très précis de cet avis, le CESER s'est posé la question d'un accompagnement pour l'accès à une location du travailleur saisonnier car il s'agit de pouvoir répondre rapidement à la demande de ces personnes dans le cadre de leur emploi saisonnier. Le CESER reste cependant conscient qu'au delà d'une vision à court terme se pose celle de l'accompagnement de ces publics

[42] SCI : Société civile immobilière
[43] *cf*. la *loi* de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des *métropoles,* dite *«loi MAPTAM»* de janvier 2014, la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (dite loi "ALUR") de mars 2014 et la loi relative à la politique de la ville de février 2014

lors de projets d'accession à la propriété. En effet, le logement peut être le point de départ et de retour au service d'une mobilité professionnelle.

2. Le transport et les déplacements du travailleur saisonnier

Comme nous l'avons auparavant indiqué, du fait des spécificités des conditions de travail du travailleur saisonnier, qui demandent une forte disponibilité, un travail sur une amplitude horaire large et des horaires décalés notamment, la question des transports et plus largement des déplacements de ces travailleurs, pour se rendre sur leur lieu de travail mais aussi pour pouvoir vivre leur vie de tous les jours (famille, loisirs, etc.), est essentielle et nécessite d'être flexible en matière d'offres.

Pour le CESER, favoriser le transport et plus largement les déplacements du travailleur saisonnier passe donc par :

- Des aides en matière d'accès aux transports publics avec, par exemple, la création d'une « prime de transport », d'une tarification transport spécifique, d'un Pass saisonnier ou d'une carte transport spécifiques aux travailleurs saisonniers et pour la durée de leurs contrats de travail.
  Là encore, le CESER propose que les Maisons des travailleurs saisonniers puissent jouer un rôle majeur dans ce domaine *(cf. la proposition sur les Maisons des travailleurs saisonniers)*.

- Des aménagements des transports publics : en partant du constat que, globalement, l'organisation des transports vers les métropoles est centripète et qu'il y a encore (trop) peu de transports transversaux, le CESER propose :
  - un aménagement des transports publics dans les zones touristiques avec en ligne de mire la question des horaires décalés pour les travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration ;
  - de développer les moyens de transports individuels, flexibles, partagés et écologiques (vélos, voitures électriques, etc.) par le biais d'offres de locations, d'échanges, de co-voiturages, ou autres, disponibles par exemple auprès des Maisons des travailleurs saisonniers qui pourraient organiser des plates-formes particulières, sérieuses et sécurisées.
  - des circuits de transport particuliers à ces publics, qui seraient assurés par les employeurs, particulièrement en milieu rural.

B. Pour une meilleure connaissance de la réalité des activités saisonnières et des qualifications requises, en faveur de la formation professionnelle

La formation joue un rôle majeur dans ce processus de sécurisation des parcours professionnels des travailleurs dans leur ensemble. Sur ce point particulier et au regard des nombreuses auditions dont nous avons pu bénéficier dans le cadre de la rédaction de cet avis, le CESER a pu constater les éléments suivants :

- Un demande forte d'adaptation de l'appareil de formation professionnelle à la réalité du travail saisonnier : le constat est qu'il existe un décalage entre l'organisation administrative ; des formations et la réalité de terrain (durée des saisons/durée et temps des formations) ;
- Une demande importante de formations qualifiantes et diplômantes ;
- La question des financements des parcours de formations qui sont liés.

Enfin, parce-que nombre de secteurs professionnels sont de plus en plus soumis à la concurrence mondiale et qu'il leur faut être en capacité de répondre aux attentes de clients de plus en plus exigeants. Aujourd'hui, les entreprises doivent être de plus en plus performantes, dans des métiers essentiellement de services : hôtellerie, restauration, agriculture et agroalimentaire, tourisme, remontées mécaniques et domaines skiables, magasins de sports et commerces, services publics, etc. Pour le CESER, cette performance passe en priorité par **la qualification, le professionnalisme et la motivation des collaborateurs.** En effet, parmi les salariés de ces entreprises, beaucoup sont des saisonniers et ces dernières ne pourraient pas fonctionner sans eux. Elles ont donc besoin de **saisonniers compétents**, soucieux de la qualité du service rendu, à l'écoute des clients et de leurs besoins mais aussi, et avant tout, épanouis dans leur métier.

1. Préconisations du CESER en faveur d'une offre de formation professionnelle adaptée au travail saisonnier

Pour le CESER, cela passe par :

- **la possibilité donnée aux travailleurs saisonniers de disposer de parcours de formation modulaires qui tiendraient compte des contraintes qui sont les leurs (forte disponibilité/ mobilité/ nécessité de pluricompétences, etc.).** A cet effet, le CESER préconise par exemple :
    - d'expérimenter la mise en place d'un calendrier spécifique pour les formations des travailleurs saisonniers ; il en serait de même pour les financements ;
    - d'exiger une forte réactivité des organismes de formation dans la commande et la réalisation de la formation. Il serait également intéressant de segmenter, sur des périodes de courtes durées, ces mêmes formations ;
    - de développer des blocs de formation transférables et/ou polyvalents avec, par exemple :
        - la création ou le développement de formations aux langues, de bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité, notamment alimentaire, pour les travailleurs saisonniers. Il serait pertinent de rendre ces formations pointues, qui posent les bases dans certains domaines, disponibles aux travailleurs saisonniers sur internet.
        - la création d'un ou plusieurs modules de formation sur la connaissance du territoire Occitanie et l'accueil, en lien avec les Offices de tourisme par exemple, qui possèdent une connaissance pointue des territoires même s'ils

ne sont pas présents partout. Ou bien même en lien avec le service Communication de la Région. En effet, la connaissance du patrimoine et des activités des territoires est primordiale pour les travailleurs saisonniers.

- dans le même esprit, faciliter les découvertes des lieux touristiques en direction des travailleurs saisonniers afin qu'ils puissent mieux les connaître. Les collectivités pourraient également prendre en charge des « journées découvertes » de la région autour de la gastronomie, de la culture, du patrimoine par exemple. Ce critère de connaissance du territoire pourrait tout à fait figurer sur le passeport compétences du travailleur saisonnier. C'est en effet une compétence transférable et transversale (*cf. proposition visant à développer la pluricompétence et favoriser la pluriactivité des travailleurs saisonniers).*

- favoriser des actions de formation qui leur permettraient de monter en compétence ou d'engager des reconversions professionnelles, en favorisant par exemple des formations en matière de création ou de reprise d'entreprise pour ces publics ;

- **L'importance d'intégrer les spécificités des métiers et les contraintes dans les contenus des formations mais aussi auprès des formateurs. Cela passe par les conditions pour le CESER :**
  - lorsque cela est possible et afin de s'adapter aux spécificités de l'emploi du travailleur saisonnier, valoriser et développer des modules de formation hors site (c'est-à-dire délocalisés du centre de formation et plus proche du lieu de travail ou du domicile), dans le cas où il y aurait suffisamment de personnes inscrites à ceux-ci ;
  - une réactivité des centres de formation dans la construction de certains modules de formation et une évolution des moyens de communication mis à disposition en leur sein afin de s'adapter aux besoins des entreprises et à la réalité de l'emploi au quotidien, notamment dans l'utilisation des NTIC (Nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;
  - avoir des formateurs qui connaissent les réalités de terrain et des métiers.

- **Un accompagnement des travailleurs saisonniers pour construire leurs parcours ainsi que leurs projets professionnels pour les aider à construire leurs projets de formations, de VAE (Validation des acquis de l'expérience) et les aider dans leur accès à des sources de financements (Région, OPCA, Fongecif, etc.).** Cela passe par :
  - la mise en place d'une véritable dynamique emploi/formation professionnelle pour les saisonniers ;
  - l'accompagnement à l'acquisition d'un premier niveau de qualification pour les non diplômés, ayant une activité de saisonniers. En effet, pour le CESER, l'importance de la remise à niveau de certains de ces publics est indispensable pour leur permettre de reprendre confiance en eux-mêmes et dans le système et ensuite les accompagner vers l'acquisition d'un premier niveau de qualification. Une partie des travailleurs saisonniers, nous l'avons vu, sont des personnes en rupture avec le système éducatif et/ ou avec un faible niveau de qualification mais avec une expérience professionnelle à faire valoriser, pour autant ;
  - la reconnaissance des qualifications multiples et diverses acquises par le travailleur saisonnier dans le cadre d'une VAE.

- Enfin, **la question de l'implantation géographique des organismes de formation et de leur éloignement des lieux d'activités saisonnières** ; ce qui renvoie directement à la problématique portant sur la mobilité et les déplacements des travailleurs saisonniers.

2. Préconisations du CESER en faveur d'une meilleure connaissance du travail saisonnier

Pour le CESER, il est important de pouvoir anticiper les besoins futurs d'emplois des entreprises et donc de formations des salariés saisonniers, considérant que le temps de l'appareil de formation n'est pas celui de l'entreprise et qu'une adaptation de l'appareil de formation ne pourra se faire qu'à cette condition.
En outre, nous ne pouvons omettre de mentionner que le déficit d'informations fiables et précises sur la situation de l'emploi saisonnier, dans les territoires mais aussi plus globalement au niveau du territoire national, freine aujourd'hui la connaissance de l'emploi saisonnier et la capacité à développer des actions concertées et coordonnées entre les différents acteurs, pouvoirs publics et branches professionnelles notamment, en matière de formation en intersaison et de développement de la pluriactivité par exemple.

Pour le CESER cette meilleure connaissance du travail saisonnier - en termes d'emploi, de localisation, de secteurs concernés et de caractéristiques des travailleurs saisonniers - permettra d'assurer la mise en place d'actions de sécurisation de ces emplois et une meilleure protection des salariés. Cela passe par :

- **le dialogue social territorial qui allie à la fois travail partenarial et connaissance élargie des territoires.** Le CESER en était déjà intimement convaincu, et après être allé à plusieurs reprises à la rencontre des acteurs des territoires, son sentiment n'en est que davantage renforcé. C'est pourquoi il en appelle au développement de la GPECT ou GTEC[44] sur l'évolution des métiers traditionnels, pour tous les secteurs concernés par l'activité saisonnière, mais aussi pour les nouvelles activités de loisirs et sportives exigeant une forte réactivité et un professionnalisme spécifique.

- **une réactivité des organismes de formation en matière de qualifications et de diplômes**, en passant, par exemple, par les centres de recherche et les observatoires qui peuvent exister en matière de connaissance des activités saisonnières et des emplois concernés (*cf. la page suivante sur ce point précis),* afin de préciser davantage leurs contenus au regard des métiers concernés. **A cet effet aussi, le CESER encourage fortement le développement et la promotion des Campus des métiers et des qualifications qui regroupent des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, de formation initiale ou continue et qui sont construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises[45]**. En Occitanie, il en existe cinq qui ont été construits autour des secteurs professionnels de l'aéronautique et du spatial, du tourisme, de l'hôtellerie et restauration et de l'énergie et éco-construction[46].

[44] GPECT : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale
[45] Plus d'informations : http://www.education.gouv.fr/cid79563/les-campus-des-metiers-des-qualifications.html
[46] Source : http://www.education.gouv.fr/cid101579/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications-languedoc-roussillon-midi-pyrenees.html

- **Une meilleure connaissance des vrais besoins des employeurs locaux (nombre d'emplois, localisation, caractéristiques, profil des salariés) et donc la réalité du marché de la formation.** Pour cela, deux conditions seront nécessaires :
  - que les organisations patronales soient précises sur leurs besoins de formation des travailleurs saisonniers à moyen et long termes (Observatoires de branche sur les métiers et les qualifications – loi Voynet), en produisant des données statistiques fiables et homogènes, tel que le recommandait le CESE (Conseil Économique social et environnemental) dans son avis de septembre 2014[47].
  - que les branches professionnelles soient, de manière collective et partenariales, plus réactives, en réfléchissant par exemple, sur la base des études menées par leurs observatoires, à des formations transversales et indispensables pour les demandeurs d'emploi et plus particulièrement les employeurs saisonniers qui ont d'autres besoins (métiers, tâches, temporalité, etc.)

3. Soutenir le développement des secteurs employant des saisonniers tout en conjuguant le progrès social

Pour le CESER, cela passe par les trois points ci-après :

- **élaborer un diagnostic territorial prospectif des activités saisonnières et leurs emplois, des qualifications et des durées de contrat de chaque saison**. Cela suppose donc de s'appuyer sur les centres de ressources et d'informations sur la saisonnalité et la pluriactivité (tels que l'Observatoire national de la saisonnalité ALATRAS (l'Association des lieux d'accueil des travailleurs saisonniers), les observatoires régionaux de la saisonnalité lorsqu'ils existent, et les observatoires des OPCA de branches qui disposent d'études spécifiques, entre autres) mais aussi sur les centres de ressources sur l'emploi et la formation professionnelle dans les territoires (comme le Carif-Oref et Atouts métiers, par exemple en Occitanie, qui produisent des études territoriales fiables et riches).

- **faire un inventaire de tous les dispositifs et actions innovantes conduites sur les territoires de la région Occitanie, en matière d'emploi saisonnier et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, sans oublier leur nécessaire évaluation aussi bien quantitative que qualitative** ;

- **définir des maillages d'activités et d'emplois complémentaires sur des territoires de proximité et pour des activités homogènes et ainsi construire des parcours pluriactifs et des compétences transverses permettant d'allonger les contrats des emplois saisonniers.**
  D'autant que deux employeurs peuvent tout à fait conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation pour l'exercice d'activités saisonnières. Ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention d'une ou de deux qualifications professionnelles, au titre de la même année[48].
  À l'exemple de ce qui existe dans le secteur agricole[49], le CESER encourage les employeurs en recherche de main-d'œuvre, à identifier, sur un même territoire, des activités complémentaires, avec l'emploi et les compétences exigées.

[47] « La saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires : une réalité méconnue aux enjeux pourtant importants » - avis du CESE 09/09/14
[48] *cf*. loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels – article 6
[49] *cf*. audition de la Chambre d'agriculture LRMP au CESER Occitanie le lundi 29 août 2016 – Présentation d'une action partenariale dans la viticulture, dans le département du Gers

Le CESER pense que cela pourrait permettre une meilleure vision des demandes des employeurs à l'année (postes/compétences/périodes concernées/etc.) et que cela permettrait d'enrichir encore davantage les propositions d'orientations pour les politiques régionales en matière de formation professionnelle, pour le secteur d'activités concerné.

Sur l'ensemble de ces points, la Région, de par sa compétence obligatoire en matière de formation et d'orientation professionnelles, a un rôle de chef de file en la matière. **A cet égard, dans le cadre de l'élaboration de son CPRDFOP, Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, le CESER appelle de ses vœux à ce que la Région œuvre, d'une part, en faveur d'une meilleure connaissance du travail saisonnier sur l'ensemble du territoire Occitanie en élaborant une cartographie des besoins (emplois/compétences/territoires), en partenariat avec les partenaires sociaux et les acteurs socio-économiques concernés.**
D'autre part, le CESER appelle la Région a un développement de formations qui tiennent compte des besoins spécifiques et des contraintes de ces publics que sont les travailleurs saisonniers, au regard de tous les éléments que nous venons de développer (calendrier des formations particulier, calendrier des financements qui va de pair, saisonnalité de leur travail, mise en place de formations spécifiques et/ou de modules de formations courts, éloignement des centres de formation, formations hors sites, etc.)

C. Développer et favoriser la pluricompétence des travailleurs saisonniers pour les amener vers de la pluriactivité

Pour le CESER, l'objectif majeur de cette proposition consiste à favoriser l'intersaison, à savoir la continuité des saisons été / hiver des travailleurs saisonniers, et ce pour deux raisons : pérenniser les parcours de ces travailleurs et leur apporter, à eux ainsi qu'à l'employeur, une garantie et une sécurité.

1. Préconisations du CESER en matière de formation professionnelle :

Dans un premier temps, la question de la remise à niveau de certains de ces publics est essentielle afin de leur permettre de reprendre confiance en eux-mêmes et dans le système. En effet, une partie des travailleurs saisonniers, nous l'avons vu, sont des personnes en rupture avec le système éducatif et/ ou avec un faible niveau de qualification et avec, pour autant, une expérience professionnelle à faire valoriser. Ensuite, et pour faire le lien avec la proposition portant sur la question d'une meilleure fidélisation du travailleur saisonnier, il apparaît important pour le CESER d'accompagner les entreprises dans le recrutement et la formation de ces personnels afin de leur donner les moyens de fidéliser ces salariés.

Cela peut être réalisé, par exemple, à partir de formations qualifiantes, de mécanismes d'évolution professionnelle, de bilan de compétences et d'assistance renforcée à l'accompagnement VAE, entre autres, qui sont maintenant compris dans le Compte personnel de formation (CPF), lui même intégré au dispositif plus global qu'est le Compte personnel d'activité (CPA), tous deux instaurés par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels[50].
En effet, considérant qu'un bilan de compétences s'appuie sur des aptitudes et des compétences qui vont au-delà de ce que l'on peut pratiquer au quotidien ou de ce dont on peut avoir conscience, il apparaît pour le CESER que cela ouvre bien des perspectives d'évolutions tant professionnelle que personnelle. En ce sens, le CESER considère que l'orientation professionnelle du travailleur saisonnier, associée à un accompagnement, est essentielle.
Cela apparaît au CESER comme une étape indispensable pour aider ces travailleurs à construire leur futur et formaliser leur projet de vie de manière globale, car vies personnelles et professionnelles sont intrinsèquement liées.

Dans un second temps, une fois ces différentes étapes réalisées, le CESER est largement favorable au développement de la pluricompétence des travailleurs saisonniers ce qui les conduira plus facilement ensuite vers davantage de pluriactivité. En effet, le CESER considère qu'élargir les champs des compétences et des savoir-faire des travailleurs saisonniers pourra contribuer à :

- permettre un allongement de la durée annuelle de travail,
- faciliter l'accès à l'emploi,
- occuper un poste polyvalent,
- prétendre à une évolution professionnelle une reconversion par le biais d'une VAE, par exemple.

[50] Dite loi *« Travail »* ou loi *« El Khomri »,* parue au *Journal officiel* du 9 août 2016

Bien évidemment, tout cela ne pourra être réalisable qu'à la condition que les multiples compétences acquises, durant les courtes périodes de travail répétées ainsi que celles de formation, par ces travailleurs soient mieux valorisées et reconnues par les employeurs.
Pour cela, le CESER pense qu'il serait pertinent de créer un « passeport de compétences du travailleur saisonnier », propre à chaque travailleur et donc personnel, dans lequel seraient recensés - et donc reconnus - par l'employeur et les organismes de formation, les compétences et les savoir-faire acquis tout au long de son parcours.
La récurrence de l'acte, du geste, de la connaissance utilisés ou pratiqués démontrera l'aptitude de celui qui les a effectués. Cela lui permettra ensuite de prétendre à un niveau de formation ou de diplôme équivalent, notamment par le biais de la VAE. Le but de ce « passeport de compétences du travailleur saisonnier » est qu'il soit factuel, reconnu et valorisant professionnellement et donc personnellement.
La forme et le contenu seront soumis à la discrétion des organismes qui décideront de s'en emparer. Pour autant, dans le but que ce genre de dispositif fonctionne, le CESER souligne l'importance que les données reconnues par l'employeur et les organismes de formation soient uniquement factuelles, c'est-à-dire que ne figure sur celui-ci aucune donnée subjective ou d'appréciation, afin d'éviter toute dérive.
Comme il s'agirait d'un document personnel et donc confidentiel, il serait de la responsabilité de chaque travailleur saisonnier de le gérer (mise à jour, stockage, etc). Le CESER pense qu'ici aussi, les Maisons des travailleurs saisonniers pourraient jouer un rôle en la matière, en mettant à leur disposition le formulaire administratif type, réglementé, de type Cerfa (*cf*. la proposition sur les Maisons des travailleurs saisonniers).

2. Préconisations du CESER en faveur des Groupements d'employeurs (GE)

Dans une démarche de développement de la pluricompétence des travailleurs saisonniers, pour les amener vers la pluriactivité, les employeurs, quel que soit leur secteur d'activité, ont une position centrale en la matière.

En ce sens, le CESER considère qu'il est nécessaire de créer du lien et une animation des groupements d'employeurs, par activités et/ou par branches, avec comme finalité la création d'emploi.

En effet, les groupements d'employeurs ont un rôle important :

- dans la mise en réseau et la pluriactivité d'une personne,
- dans la simplification des « lourdeurs » administratives,
- mais aussi parce-que ce sont des interlocuteurs reconnus, organisés avec un leader, et pertinents pour les différents partenaires économiques, sociaux et les collectivités.

Pour autant, il existe des freins dans leur développement, dont le CESER est tout à fait conscient, comme :

- l'organisation et leadership dans certains groupements d'employeurs,
- une difficulté à créer de l'activité toute l'année pour certains,
- enfin, là aussi, la grande difficulté voire l'impossibilité de créer un groupement d'employeurs qui serait uniquement spécialisé sur le travail saisonnier, du fait des nombreuses conventions collectives des branches concernées, qui ont chacune leurs spécificités.

A cet effet, le CESER préconise donc :

- **Dans un premier temps, de recenser puis d'organiser les groupements d'employeurs par domaines d'activités et surtout par activités complémentaires au sens de la saisonnalité pour allonger les contrats des emplois saisonniers.**
  Le CESER souhaiterait que la législation française puisse être adaptée afin de permettre des prêts de main d'œuvre à but non lucratif, pour assurer une sécurisation des parcours professionnels de ces travailleurs salariés qui seraient en contrat à durée indéterminée.
  Le CESER pense que la Région aurait un rôle à jouer en termes d'animation et de soutien des groupements d'employeurs.
- **Dans un second temps, le CESER en appelle à valoriser et accompagner les entreprises qui souhaiteraient mettre en œuvre les diverses formes de partage d'emplois sur des activités complémentaires (groupement employeurs, Coopérative d'activités et d'entrepreneurs (CAE), entreprise de travail en temps partagé, etc.).**
- **Par ailleurs, un partenariat des groupements d'employeurs avec les sociétés d'intérim pourrait également être envisagé pour répondre au besoin immédiat de main d'œuvre.**
- **Enfin, le CESER encourage fortement à valoriser les Services de remplacement qui devraient pouvoir prendre en charge la gestion des missions de ressources humaines des emplois saisonniers pour les agriculteurs, qui auraient tendance à recourir à des prestataires de services étrangers surtout en période de saison haute, où la demande de main-d'œuvre pour de courtes durées est importante, ou à développer davantage la mécanisation pour se décharger de contraintes liées à l'emploi de travailleurs saisonniers.**

D. Les Maisons des travailleurs saisonniers, un acteur majeur dans la sécurisation des parcours des travailleurs saisonniers

Pour le CESER, l'objectif majeur de cette proposition consiste à développer les maisons des travailleurs saisonniers, déjà existantes dans les territoires, et à les faire travailler en réseau et en interconnexion entre elles, de façon à ce qu'elles deviennent un guichet unique c'est-à-dire un lieu d'information, d'échange et de ressources reconnu à destination de tous les acteurs du travail saisonnier à savoir les employeurs, les groupements d'employeurs dans toutes les branches ayant recours à du travail saisonnier, les salariés saisonniers, les partenaires institutionnels, les autres maisons des travailleurs saisonniers et bien d'autres encore. Il nous apparaît également important qu'elles puissent être en capacité d'agir auprès de chacun d'entre eux, d'avoir des liens privilégiés avec ces différents professionnels, dans les domaines qui le concernent, en mettant en place des partenariats conventionnés par exemple.

Pour autant, et c'est un point sur lequel le CESER tient à insister particulièrement, ces maisons des travailleurs saisonniers ne doivent en aucun cas se substituer aux lieux délivrant des missions de service public ou d'autres services reconnus en matière d'emploi, de santé ou de formation, par exemple, déjà existants dans les territoires. Les maisons des travailleurs saisonniers doivent rester des lieux d'information, d'accueil, d'orientation voire de permanence de ces organismes mais ne se substituent pas à ceux-ci.

Le CESER considère que ces maisons des travailleurs saisonniers, en tant que guichets uniques du travail saisonnier, doivent être la porte d'entrée de l'activité saisonnière c'est-à-dire un lieu de ressources institutionnelles et d'informations, facilement identifiables par les travailleurs saisonniers et libre d'accès, avec des horaires d'ouverture qui prendraient en considération leur travail en horaires décalés.
Dans sa réflexion, le CESER envisage que les maisons des travailleurs saisonniers aient un rôle d'information et d'orientation important du travailleur saisonnier vers les partenaires institutionnels en matière :

- d'emploi : information sur le recrutement, les métiers (caractéristiques, exigences, pénibilité, etc) et la recherche d'emploi.
  Etre en capacité également d'aiguiller le travailleur saisonnier dans sa recherche tout en lui faisant prendre conscience de certaines réalités du territoire en termes de marché de l'emploi, par exemple, mais également l'employeur saisonnier à la recherche de main-d'œuvre disponible, par exemple, en mettant à disposition un portefeuille d'offres et de demandes d'emploi local pour favoriser l'accès à un emploi mais aussi la pluriactivité.

- de formation professionnelle plus précisément sur les points concernant l'orientation professionnelle, la reconversion et la construction d'un projet professionnel, l'accès à la formation et son financement, etc.
  Nous l'avons vu dans une proposition précédente *(cf. proposition visant à développer la pluricompétence et favoriser la pluriactivité des travailleurs saisonniers)*, dans le cadre de la création d'un « passeport de compétences du travailleur saisonnier », tel que le CESER l'envisage, les Maisons des travailleurs saisonniers pourraient faciliter la mise à disposition du formulaire administratif type, réglementé, de type Cerfa, qui servirait de support à ce « passeport de compétences » ; mais également l'accès à des outils informatiques permettant au travailleur saisonnier de numériser et de mettre à jour ses données personnelles et strictement confidentielles.

- de logement, avec par exemple, la mise à disposition d'un portefeuille d'offres de logements disponibles dans la zone d'activité saisonnière, lors de la signature du contrat, mais aussi des informations pratiques sur les démarches administratives à accomplir pour obtenir des aides sociales ou sur les différents modes de transports disponibles *(cf. la proposition sur les conditions de travail du travailleur saisonnier)* ;

- de transport aussi, avec une information libre et complète sur les différents modes de transports ou aides aux déplacements du travailleur saisonnier disponibles localement *(cf. la proposition sur les conditions de travail du travailleur saisonnier)* ;

- de santé, avec, là encore, une information libre et gratuite sur l'accès à la santé (droits, soins et prévention) du travailleur saisonnier dans le territoire dans lequel il travaille (ressources du territoire, coordonnées des médecins, des urgences hospitalières, des infirmiers, des pharmacies, etc *cf. la proposition sur les conditions de travail du travailleur saisonnier).*

A cet effet, le CESER pense qu'un livret d'accueil du travailleur saisonnier pourrait être mis à disposition dans ces maisons du travailleur saisonnier, avec, à l'intérieur, un concentré de toutes les informations pratiques dont il pourrait avoir besoin sur les domaines que nous avons développés précédemment à savoir l'emploi, le logement, la santé, l'intersaisonnalité, le transport, etc. Il s'agirait d'un condensé d'informations concrètes et pratiques du territoire à destination de ces publics.

Pour le CESER, la réussite de cette entreprise ne sera possible qu'aux conditions suivantes :

- que les maisons des travailleurs saisonniers nouent **des partenariats solides et privilégiés avec les organismes compétents**, particulièrement ceux qui délivrent une mission de service public ;

- que les maisons des travailleurs saisonniers aient **une vision globale et une parfaite connaissance de toutes les possibilités offertes par le service public**, en matière d'emploi, de formation professionnelle, de santé et de logement notamment ; **mais aussi** du panel large et spécifique de services proposés **par les branches professionnelles**, par exemple en matière de santé (Caisses et organismes de prévoyance spécifiques à chaque branche, etc) ;

- cela suppose bien évidemment, **une formation pointue des personnels des Maisons des travailleurs saisonniers sur tous ces domaines** (emploi, formation professionnelle, santé, logement, transport avec une vision territorialisée des politiques) afin de garantir aux travailleurs et aux employeurs saisonniers, et plus largement tous les partenaires institutionnels, sérieux et professionnalisme ;

- qu'elles soient **mises en réseau**, ce qui, pour le CESER, constitue une nécessité absolue pour développer la pluriactivité. En outre, le CESER pense aussi que ces structures doivent être **développées et promues beaucoup plus largement** par l'ensemble des partenaires économiques et sociaux ainsi que les institutionnels. A cet égard, le CESER encourage fortement la collectivité régionale à s'engager dans ce sens dans le cadre de la définition et de la mise en place de sa stratégie en matière d'emploi et de croissance pour le territoire d'Occitanie ;

- qu'elles soient **harmonisées et non uniformisées**, eu égard aux spécificités locales, aux métiers concernés, etc, **afin de pérenniser leur fonctionnement en termes de financements, de locaux et de personnels**, particulièrement car, fort des auditions que nous avons pu entendre, les besoins sont impérieux dans notre territoire ;

- qu'elles soient **généralisées et mieux réparties sur le territoire d'Occitanie, et particulièrement sur les zones d'emplois à forte demande de main d'œuvre de saisonniers** car, n'oublions pas que, dans certains départements d'Occitanie, d'après l'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre), il y a eu l'expression de plus de 60% de projets de recrutement en saisonniers, aussi bien en zone rurale qu'en zone urbaine.

E. Les conditions de travail du travailleur saisonnier ou comment arriver à une meilleure fidélisation de celui-ci ?

L'attractivité et la fidélisation du travailleur saisonnier sont un enjeu fort aussi bien pour les salariés que pour les employeurs mais également pour les territoires de notre région. En effet, le CESER pense qu'une meilleure prise en compte des conditions de travail et de la qualité au travail de l'ensemble des collaborateurs, que ce soit l'employeur, les permanents et les non permanents, sont des facteurs stratégiques en termes de productivité au sein des entreprises et de compétitivité des territoires.
Cette préconisation a été réfléchie par le CESER en vue d'améliorer mais aussi de valoriser les conditions de travail et de rémunération favorables mises en place par l'employeur afin de faciliter le recrutement des travailleurs saisonniers. Il est ensuite nécessaire, pour le CESER, de pouvoir valoriser les actions mises en place par les employeurs en ce sens.

Les aspects concernant l'accès à un logement et à une offre de transports adaptée ayant été abordés très largement dans une précédente proposition, ne seront pas repris ici même s'ils entrent nécessairement dans les conditions de travail favorables au travailleur saisonnier.

<u>Pour le CESER la fidélisation du travailleur saisonnier passe par les aspects suivants :</u>

- **L'amélioration de la qualité de vie au travail en travaillant plus particulièrement sur les aspects suivants :**
  - la sécurité,
  - les conditions de travail, notamment au travers du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise,
  - une attractivité salariale qui tienne compte des spécificités du travail saisonnier,
  - la formation des encadrants des travailleurs saisonniers dans l'entreprise qui doivent être, pour le CESER, sensibilisés et formés à cet aspect (formation/ accompagnement et donc une reconnaissance de leur implication).

- **Leur accès à la santé, en matière d'accès aux droits, à la prévention et aux soins :** travailler en saison peut présenter des risques du fait de leur rythme soutenu qui peut être considéré comme un mode de travail atypique. Les risques liés au travail sont parfois minimisés et la santé mise de côté en attendant la fin de la saison. En outre, le rythme intense de la saison ainsi que le cadre (parfois) festif peuvent favoriser des conduites à risques voire des addictions chez certains travailleurs saisonniers. Force est de constater que le suivi médical des travailleurs saisonniers à chaque saison est problématique. **En effet, se pose la question de l'organisation de soins dans les zones touristiques** car les effectifs de médecins du travail, qui doivent faire face, sur certains territoires, à l'arrivée d'un volume très important de travailleurs dans un temps très court, ainsi que des professionnels de santé en général sur les territoires ruraux et à forte saisonnalité sont insuffisants pour répondre au besoin. **Le CESER encourage fortement, afin de répondre à ce besoin, de favoriser le développement des Maisons de santé dans ces territoires touristiques et/ou ruraux ou de mettre en place des permanences obligatoires pendant les périodes de haute saison, par exemple.**
  Le CESER considère qu'il est important de lui faciliter l'accès à des services de santé, pour des soins ou des consultations, en lui délivrant par exemple une information libre et gratuite sur l'accès à la santé du travailleur saisonnier dans le territoire dans lequel il travaille (ressources du territoire, médecins, urgences hospitalières, infirmiers, pharmacies, etc.). Le CESER pense que cette information libre et gratuite doit être dispensée en premier lieu par l'employeur mais également par les Maisons des travailleurs saisonniers,

clairement identifiées comme lieux ressources *(cf. la proposition sur les Maisons des travailleurs saisonniers)*.
Une autre piste envisageable est de leur proposer un lieu, géographiquement identifiable, dans lequel tout travailleur saisonnier doit pouvoir se rendre afin de discuter et rendre compte de conditions de travail difficiles.
Enfin, le CESER souhaite que cette question particulière de l'accès à la santé des travailleurs saisonniers - en matière de droits, de prévention et de soins - soit inscrite et traitée dans le cadre de l'élaboration du troisième Plan santé 2016-2020 de la Région Occitanie, qui a pour volonté forte d'œuvrer en faveur d'une politique de prévention qui anticipe les risques professionnels et garantisse la bonne santé de tous les salariés.

- **L'allongement des durées en activité, soit dans le même poste soit sur des postes auxquels ils pourraient avoir accès grâce des compétences transverses** car il faut rappeler que 85% des premiers contrats des travailleurs saisonniers sont des CDD, d'une durée très courte.

- **La reconnaissance des compétences acquises, soit par une VAE pour laquelle les procédures seraient simplifiées ou rendues moins complexes, soit une autre forme de validation.** Le CESER pense qu'il est intéressant d'inventer d'autres types de reconnaissances des compétences acquises pour ces publics à faible niveau de qualification. Il faut que ce nouveau système leur permette de prendre confiance en eux, de valoriser leurs capacités mais aussi de mieux faire reconnaitre celles-ci par les autres - employeurs et centres de formation - pour les conduire vers une évolution professionnelle à terme.

- **L'accès à des postes d'encadrement également, au regard des compétences acquises, reconnues et validées par des diplômes ou des certifications inscrites au RNCP** (R*épertoire national des certifications professionnelles).*

- **Valoriser les entreprises qui mettent en œuvre les conditions de travail favorables aux travailleurs saisonniers,** par exemple en matière d'accompagnement du travailleur saisonnier en début de saison pour favoriser son intégration dans la structure et l'équipe, dans le perfectionnement de leurs techniques si nécessaire, dans la mise en place de formations professionnelles, d'évolutions professionnelles et de rémunérations plus favorables, etc**.**
  Le CESER pense qu'il est important de valoriser les employeurs *via* un système comparable à la RSE (Responsabilité sociale des entreprises), pour autant moins complexe et sur quelques critères sociaux. Ceci pourrait être envisagé au travers d'un label particulier de qualité qui reconnaîtrait notamment les conditions de travail favorables, les conditions de rémunération, des actions particulières mises en place pour favoriser la qualité de vie au travail, des actions de formation et/ou d'accompagnement des salariés, etc**.** Il pourrait aussi être envisagé d'intégrer une condition supplémentaire à l'obtention du label Sud de France comme cela nous a été suggéré lors de l'audition de l'ARACT[51] LR.

- **Favoriser le travail inter-entreprises pour définir les compétences transférables permettant l'accès alterné aux emplois *(cf. proposition visant à développer la pluricompétence et favoriser la pluriactivité des travailleurs saisonniers).***

Pour le CESER, reconnaître et valoriser ces aspects là contribuerait à une plus grande attractivité des personnels saisonniers, notamment ceux qui sont déjà compétents et à leur fidélisation dans l'entreprise et/ou le territoire.

[51] ARACT : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

CONCLUSION

Nous l'avons vu dans cet avis, les estimations du volume de personnes concernées par le travail saisonnier sont importantes même si elles ne concernent que peu d'emplois à temps plein. Le besoin de main d'œuvre déclaré chaque année par les entreprises est, pour plus de 50% des projets de recrutement, des emplois saisonniers ; ce taux pouvant atteindre 60% sur certains territoires départementaux d'Occitanie. Tous les territoires d'Occitanie, sans exception sont concernés et impactés par ces besoins de main d'œuvre saisonnière.

Le travail saisonnier se caractérise par des contrats de courte durée et souvent précaires, avec des prises de poste souvent immédiates, une forte disponibilité, un travail sur une amplitude horaire large et fréquemment avec des horaires décalés. De ce fait, les travailleurs saisonniers sont davantage confrontés aux difficultés que rencontrent de nombreux salariés notamment en termes de sécurisation de leurs parcours professionnels. Or, pour le CESER, sécuriser les parcours professionnels des travailleurs saisonniers permet un autre niveau de reconnaissance et d'attractivité du travail saisonnier.

Cependant, l'une des difficultés principales dans l'élaboration de cet avis fut le manque d'identification claire et précise des travailleurs saisonniers, aussi bien en termes de nombre que de secteurs professionnels, tant au niveau local que national, qu'en termes de personnes en elles-mêmes (portraits des travailleurs saisonniers). **A l'heure actuelle, en France, on ne sait pas exactement combien de personnes sont concernées par le travail saisonnier** et c'est un point, d'ailleurs, qu'a souligné France Stratégie dans l'une de ses études[52]. De plus, nous avons pu le constater lors des auditions d'experts que nous avons reçus, **l'emploi saisonnier recouvre des réalités différentes selon les territoires et les secteurs d'activité.**
Or, répondre à cette question essentielle est un enjeu préalable à tous les dispositifs de politiques publiques adaptés.

Le CESER en appelle donc, dès à présent, à un engagement fort des politiques publiques, des collectivités locales et des acteurs économiques et sociaux en la matière pour travailler et réfléchir de concert sur la question de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers. Des synergies et des complémentarités entre les différents acteurs sont à trouver ou optimiser afin de :

- développer l'attractivité des métiers et des secteurs qui y ont recours,
- améliorer les conditions de vie, de travail et de promotion sociale du travailleur saisonnier,
- développer le tissu économique local composé largement de TPE, de PME, d'entreprises individuelles et d'établissements associatifs,
- développer les territoires ruraux et pour certains leur survie,
- promouvoir l'image des territoires dans lesquels sont implantés les employeurs recruteurs.

Nous ne sommes pas sans savoir que les travailleurs saisonniers participent fortement à l'image, à l'identité culturelle et au dynamisme de nos territoires. Ils se retrouvent en contact direct avec les touristes, consomment, vivent temporairement et reviendront éventuellement dans ces territoires pour s'y installer plus tard et même, dans certains cas, pour développer leur propre activité indépendante.

[52] « L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives » - Groupe de travail du Réseau Emplois Compétences – France Stratégie n°2016-06 juillet

L'amélioration des conditions de vie et de travail des saisonniers, et particulièrement de leurs conditions d'hébergement, constitue un puissant facteur d'attractivité et donc de développement de nos territoires.

Pour le CESER, le travailleur saisonnier et la question de la saisonnalité en général doivent être appréhendés par les acteurs publics comme un ensemble indissociable : la problématique de l'accès à un logement décent doit être traitée en même temps que celle de l'emploi, du droit du travail, de la formation et de la santé du travailleur saisonnier. Pour y répondre globalement, tous les acteurs concernés doivent se mobiliser ensemble autour de ces enjeux et apporter rapidement les réponses adaptées.

LEXIQUE

Sauf exceptions clairement identifiées, toutes les sources de ce lexique sont tirées du site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Accord de branche

Accord conclu au niveau des branches professionnelles entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. La négociation de branche vise à réguler la concurrence entre entreprises d'un même secteur d'activité (par exemple la boulangerie, la coiffure, la métallurgie, le commerce de gros, etc.) et à apporter un socle de garanties aux salariés, notamment en matière de salaires et de qualifications. Il existe aujourd'hui plus de 700 branches en France (hors secteur agricole) contre une cinquantaine en Allemagne.

Accord d'entreprise

Accord conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux (c'est-à-dire les représentants désignés par les organisations syndicales représentatives) au niveau de l'entreprise. Plus de 36 000 accords sont conclus à ce niveau tous les ans. Pour être valides, les accords doivent aujourd'hui être conclus par des organisations qui ont recueilli au moins 30% des suffrages aux élections professionnelles, à condition que des organisations syndicales qui ont recueilli au moins 50% des suffrages ne s'y opposent pas. Les accords d'entreprises portent sur des thèmes variés : salaires et primes, durée du travail, égalité entre les femmes et les hommes, complémentaires santé, etc.

Bénévolat – *Source: Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports*

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a rappelé que le bénévole se définit comme « celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui en dehors de son temps professionnel et familial ». Il en découle qu'à la différence d'un travail salarié, le bénévolat se caractérise par l'absence de tout lien de subordination juridique et de toute rémunération sous quelque forme que ce soit (ni en espèces, ni sous forme d'avantages en nature).
Le bénévolat s'exerce en général au sein d'une institution sans but lucratif (ISBL) : association, ONG, syndicat ou structure publique. L'étymologie du mot vient du latin « *benevolus* » qui signifie « bonne volonté ».

CDD

Un CDD (contrat à durée déterminée) est un contrat de travail qui n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

CDI

Un CDI (contrat à durée indéterminée) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure).

CPA

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») a créé, à compter du 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA), qui regroupe, désormais, les droits issus du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte engagement citoyen (CEC), nouveau dispositif créé par cette même loi. Le CPA permettra d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié

Le compte personnel d'activité (CPA) vise à sécuriser des parcours professionnels qui évoluent de plus en plus. Effectif dès janvier 2017, le CPA est un outil qui permet à chacun de faire évoluer sa carrière et de construire leur parcours professionnel.

Le CPA regroupe **le compte personnel de formation (CPF), le compte prévention pénibilité (CPP) et le compte d'engagement citoyen (CEC)**.

- Le compte personnel de formation (CPF) : *cf*. la définition ci-dessous
- Le compte prévention pénibilité (CPP) : tout actif exposé à des facteurs de risque de pénibilité dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle cumule des points. Ces points, comptabilisés dans le CPP, sont convertibles en formation, temps partiel ou retraite anticipée.
- Le compte d'engagement citoyen (CEC) : il recense les activités de bénévolat ou de volontariat. Certaines de ces activités ouvrent un droit à la formation.

CPF

Le compte personnel de formation (CPF) a été créé par la loi du 5 mars 2014 citée en référence ; il a été mis en place à compter du 1er janvier 2015.
La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») a créé, à compter du 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA), qui regroupe, désormais, les droits issus du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte engagement citoyen (CEC), nouveau dispositif créé par cette même loi.

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et, sous réserve de l'exception mentionnée ci-dessous, jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle (en emploi à temps plein, à temps partiel et en recherche d'emploi). L'ambition du CPF, et plus généralement du CPA dans lequel il s'intègre, est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.
En effet, Le CPF facilite l'accès aux formations qualifiantes des actifs, dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, permettant soit d'accompagner les mobilités professionnelles, soit d'acquérir une qualification ou d'accéder à une qualification de niveau supérieur. Les partenaires sociaux déterminent à cet effet, par secteur d'activité et par région, les formations en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles, éligibles au CPF.

Par exception au principe mentionné ci-dessus, le CPF peut continuer d'être alimenté même lorsque son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, et ce au titre des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce.
Enfin, le compte personnel de formation s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF), avec reprise des droits acquis sur ce dernier.

Demandeurs d'emploi : définition et différence avec les chômeurs au sens du BIT

Les demandeurs d'emploi sont des personnes qui sont inscrites à Pôle emploi. Conformément aux recommandations du rapport du CNIS[53] sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi (septembre 2008), la Dares et Pôle Emploi présentent depuis 2009, à des fins d'analyse statistique, les données sur les demandeurs d'emploi selon les catégories suivantes :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins dans le mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (en raison d'une formation, d'une maladie…) y compris les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle (CSP), sans emploi ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Est chômeur au sens du Bureau International du Travail (BIT) toute personne de 15 ans ou plus qui n'a pas travaillé au moins une heure pendant une semaine de référence, est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et a recherché activement un emploi dans le mois précédent ou en a trouvé un qui commence dans les trois mois. Le chômage au sens du BIT est mesuré par l'enquête Emploi de l'Insee.

L'inscription à Pôle emploi en catégorie A et le chômage au sens du BIT sont deux réalités proches, mais qui ne se recouvrent pas.

Groupement d'employeurs

Un groupement d'employeurs est une structure qui réunit plusieurs entreprises. Cette structure peut être constituée sous l'une des formes (association loi 1901, société coopérative, etc.) mentionnées à l'article L. 1253-2 du code du travail.

Le but du groupement d'employeurs est de recruter un ou plusieurs salariés et de le(s) mettre à disposition de ses membres, selon leurs besoins. Il peut également apporter à ses membres son aide ou son conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.

Le groupement est l'employeur des salariés. Ces derniers sont donc liés au groupement par un contrat de travail. Le groupement d'employeurs ne peut effectuer que des opérations à but non lucratif. Il vise à satisfaire les besoins en main-d'œuvre d'entreprises qui n'auraient pas la possibilité d'employer un salarié à temps plein.

Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des groupements d'employeurs peuvent être créés entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales (communes, départements, etc.).

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) – *Source: Pôle emploi*

Développée par Pôle emploi, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme.

Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail, la MRS consiste à repérer

[53] CNIS : Conseil national de l'information statistique

l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste.

Les habiletés :

- Constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail.
- Sont développées tant dans la vie professionnelle que personnelle.
- Sont transférables d'une situation à une autre.

Quelques exemples d'habiletés :

- Respecter les normes et consignes.
- Travailler sous tension.
- Maintenir son attention dans la durée.
- Travailler en équipe.

OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés. Le décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 suite à la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle précise les nouvelles modalités de fonctionnement des OPCA notamment au titre des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation et précise la répartition de la contribution unique des entreprises.

En outre, dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la « formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », l'OPCA est habilité, à partir du 1er janvier 2016, à devenir OCTA (Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) pour collecter et répartir les fonds des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage.

Il existe 18 OPCA de branche, 2 OPCA interprofessionnels et **13 FONGECIF régionaux.**

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Le Répertoire national des certifications professionnelles a vocation à réunir les différentes formes de certifications :

- diplômes et titres professionnels délivrés au nom de l'État ;
- titres d'organismes de formation ou de chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, etc.) ;
- certificats créés par les branches professionnelles (certificats de qualification professionnelle - CQP).

En pratique, le RNCP permet ainsi de consulter les descriptifs des certifications : activités visées, secteur d'activité, éléments de compétence acquis, modalités d'accès, niveau, etc.

La commission nationale de la certification professionnelle, composée de 43 membres (représentants ministériels, représentants des régions, partenaires sociaux, représentants des chambres consulaires, et personnes qualifiées), a pour mission :

- de répertorier l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles),
- de veiller à l'adaptation des diplômes et titres à l'environnement professionnel, d'émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification.
- de signaler les éventuelles correspondances entre certifications,
- d'élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification.

Les titres et diplômes délivrés par l'État et créés après avis d'instances consultatives sont enregistrés de droit dans le répertoire, sans limitation de durée. S'agissant des certifications privées (titres d'organismes de formation) et des certificats de qualification professionnelle, leur enregistrement est réalisé à la demande des organismes qui les ont créés, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle et sur décision du Premier ministre. L'enregistrement de ces certifications est valable pendant cinq ans.

VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification - qui peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle - doit être **inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).**

Il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

Une personne qui a été titulaire de CDD (contrat à durée déterminée) a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience. La loi supprime les conditions minimales d'ancienneté et aligne les conditions de rémunération sur celles du salarié titulaire d'un CDI, article L. 6422-2 du Code du travail modifié par la loi du 8 août 2016.

Les conditions de rémunération sont celles prévues pour le CIF-CDD (congé individuel de formation pour les CDD).

Volontariat – *Source: Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports*

Le volontaire se distingue à la fois du bénévole et du salarié. Le volontariat est défini par les éléments suivants :

- le volontaire s'engage d'une manière formelle (par contrat), pour une durée limitée, à temps plein, pour une mission d'intérêt général ;
- le volontaire, en contrepartie de cet engagement, perçoit une indemnité qui n'est pas assimilable à un salaire ;
- le volontariat est dérogatoire au code du travail ;
- le contrat de volontariat n'implique pas de lien de subordination.

GLOSSAIRE

ADEFA	Association Départementale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture
ADEMA	Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles
AFNOR	Association Française de NORmalisation
ALATRAS	Association des Lieux d'Accueil des TRAvailleurs Saisonniers
ALUR	Accès au Logement et un Urbanisme Rénové
ANAH	Agence Nationale de l'Habitat
ANEFA	Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture
APCA	Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture
ARACT	Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
AREFA	Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture
BD	Bande Dessinée
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BMO	Besoins en Main-d'Œuvre
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
C3P	Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité
CAE	Coopérative d'Activités et d'Entrepreneurs
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPA	Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
CARIF-OREF	Centre d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation – Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
CBC	Congés Bilan de Compétences
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CCIAS	Centre Communal ou Intercommunal d'Action Sociale
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEG	Compte Engagement Citoyen
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental

CESER	Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE	Confédération Française des Entreprises
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGC	Confédération Générale des Cadres
CPME	Ancienne CGPME - Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
CGT	Confédération Générale du Travail
CIF	Congé Individuel de Formation
CNJA	Cercle National des Jeunes Agriculteurs
CNMCCA	Confédération Nationale de la Mutualité du Crédit et de la Coopération Agricole
CPA	Compte Personnel d'Activité
CPF	Compte Personnel Formation
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional pour le Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CQP	Contrat de Qualification Professionnelle
CRA	Chambre Régionale d'Agriculture
CREDOC	Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSP	Contrat de Sécurisation Professionnelle
DADS	Déclarations Annuelles de Données Sociales
DARES	Direction de l'Animation, de la Recherche et des Etudes Statistiques du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
DEFM	Demandeurs d'Emplois en Fin de Mois
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DU	Document Unique
EDEC	Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
ETP	Equivalent Temps Plein
FAFIH	Fonds national d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière

FAFSEA	OPCA, OPACIF, OCTA de la branche agricole (entre autres)
FAF.TT	Fonds d'Assurance de Formation du Travail Temporaire
FDSEA	Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FHTT	Formation Hors Temps de Travail
FIMO	Formation Initiale Minimale Obligatoire
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FO	Force Ouvrière
FOAD	Formation Ouverte A Distance
FONGECIF	Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation
FPSPP	Fonds Paritaire de sécurisation des Parcours Professionnels
FRIE	Fonds Régional d'Innovation pour l'Emploi
FRGEAR	Fédération Régionale des Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux
FROTSI	Fédération Régionale des Offices de Tourisme et Syndicats d'Initiative
FRSEA	Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
GE	Groupement d'Employeurs
GEIQ	Groupement d'Employeurs d'Insertion et de Qualification
GEVAL	Groupement d'Employeurs des Vallées d'Aure et du Louron
GIPE	Guichet Initiative Pluriactivité Emploi
GPECT	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale
GRH	Gestion des Ressources Humaines
GTEC	Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences
HCR	Hôtels Cafés Restaurants
IAA	Industries Agroalimentaires
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
JA	Jeune Agriculteur
JORF	Journal Officiel de la République Française
LR	Languedoc-Roussillon
LRMP	Languedoc Roussillon Midi Pyrénées
MAPTAM	Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles
MDS	Maisons Des Saisonniers

MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
MP	Midi-Pyrénées
MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
MTS	Maisons des Travailleurs Saisonniers
MSA	Mutualité Sociale Agricole
NTIC	Nouvelles Technologies d'Information et de Communication
OCTA	Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage
OPA	Organisation Professionnelle Agricole
OPACIF	Organisme Paritaire Collecteur Agréé du CIF
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OQ	Ouvrier Qualifié
OS	Ouvrier Spécialisé
PLAI	Prêt Locatif Aidé d'Intégration
PLH	Programme Local de l'Habitat
PLUS	Prêt Locatif à Usage Social
PME	Petites et Moyennes Entreprises
POEC	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
PRFP	Plan Régional de Formation Professionnelle
RH	Ressources Humaines
RNCP	Répertoire National de la Certification Professionnelle
RSE	Responsabilité Sociétale (ou Sociale) des Entreprises
SCI	Société Civile Immobilière
SPP-S	Sécurisation des Parcours Professionnels des Saisonniers
SPRO	Service Public Régional de la Formation
SR	Service de Remplacement
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
TPE	Très Petite Entreprise
UNEDIC	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
U2P	Ancien UPA - Union Professionnelle Artisanale
URHAJ	Union Régionale pour l'Habitat des Jeunes

VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VTT	Vélo Tout Terrain

EXPLICATIONS DE VOTE

EXPLICATIONS DE VOTE

1ème COLLEGE

M. François TOULIS pour le Collège 1

2ème COLLEGE

M. Daniel MEMAIN pour Solidaires
M. Michel LAMARQUE pour FO
Mme Yannick LEQUENTREC pour la CGT

3ème COLLEGE

M. Olivier-Ronan RIVAT pour le groupe Association

Suffrages exprimés : 193

Pour : 193
Contre : 4

Avis adopté

Intervention de Monsieur François TOULIS

Pour le Collège 1

Monsieur le Président du CESER,
Madame la Conseillère régionale, représentant la Présidente de Région,
Madame la représentante de la DREAL Occitanie,
Monsieur le Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie,
Mesdames et Messieurs les Conseillers, Chers collègues,
Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, je souhaiterais rappeler que les entreprises répondent à des principes économiques qui sont rarement linéaires. En effet, celles-ci subissent les aléas des fluctuations liées à leurs activités de production ou de commercialisation.
Saisonnalité touristique, saisonnalité de production et surcroît d'activité font que notre région est particulièrement impactée par ces phénomènes. L'Occitanie est l'une des trois régions ayant le taux de saisonnalité le plus élevé (52 % contre 41 % au national).
Les emplois saisonniers se caractérisent à la fois par la non-permanence et par la récurrence.
Malheureusement, il nous faut avouer une difficulté supplémentaire à ce paysage : c'est une relative méconnaissance à la fois de la volumétrie réelle de ces emplois et des besoins exprimés par les travailleurs saisonniers. En effet, les enquêtes réalisées ne permettent pas de répondre à ces questions en raison de la diversité des sources, des méthodes et des indicateurs mobilisés.
Les quelques études de Pôle Emploi et de l'INSEE sur l'emploi saisonnier hors agriculture et hors fonction publique en Occitanie, comptabilisent environ 41 000 Équivalents Temps Plein.
Les projets de recrutements sur ces métiers se concentrent sur les secteurs de l'Hôtellerie-Restauration, du commerce, des loisirs et des activités de tourisme sans oublier le cas des industries agroalimentaires.
Pour la production agricole cela c'est 137 000 contrats saisonniers représentant 286 millions d'euros de salaire.
Toutefois, il est clair que ces phénomènes économiques génèrent des besoins spécifiques en matière d'emploi qui eux-mêmes réclament une approche différenciée.

La typologie des profils de travailleurs saisonniers permet de distinguer les enjeux :

- Pour les moins de 25 ans, il s'agit souvent de job d'été ou d'une première expérience, sans volonté affichée de construire un parcours professionnel,
- Les saisonniers de complément qui suppléent à des surcroits d'activités ou à des vacances liés aux périodes de congés, et qui par ce biais peuvent envisager leur basculement sur une activité plus permanente, même si on ne pourra jamais proposer un CDI à l'ensemble des saisonniers c'est souvent une porte d'entrée pour l'emploi.
- Et enfin, les grands saisonniers qui exercent souvent ces métiers par choix personnel avec des cumuls de contrats.

La réflexion que nous portons, se focalise bien évidemment, sur les deux dernières catégories.

Mais avant d'aborder la Sécurisation des parcours, intéressons-nous aux particularismes et aux difficultés rencontrées par les acteurs de ce système.

Du coté des entreprises, il s'agit principalement :

- D'appréhender des méthodes de recrutement spécifiques,
- De disposer de personnels opérationnels dans des délais contraints,
- De solutionner avec un temps de travail négocié, une surcharge d'activité nécessitant parfois une forte disponibilité,
- De fidéliser et de stabiliser les personnels formés sur la durée du contrat, et d'une période à l'autre.

Et, lorsque l'on sait que 94% de l'emploi saisonnier se fait dans le cadre de TPE, il faut pouvoir régler ces particularités en conservant une réelle souplesse opérationnelle et administrative.
Pour les salariés le travail saisonnier se traduit par des fragilités liés à :

- La variation de leurs revenus, et éventuellement de leur couverture sociale,
- Des contraintes de mobilités, donc de transport et ou de logement,
- Des conditions de travail qui peuvent parfois être en deçà de ce qui se pratique dans les emplois fixes,
- Des difficultés d'accès à la formation et au dialogue social dues à la discontinuité des périodes de travail et à la pluralité des métiers exercés.

Des dispositifs de sécurisation des parcours saisonniers existent dans certains territoires ou dans certaines branches professionnelles.
Il s'agit simplement parfois de regrouper l'information au travers de partenariats ou de réseau collaboratif pour améliorer la réponse donnée aux besoins des travailleurs saisonniers. On citera, dans notre Région, les expérimentations de Pôle Emploi, de certains OPCA ou des Maisons des Travailleurs Saisonniers.
Proposer des formations en intersaison ou encore développer la pluriactivité sont autant de pistes de réflexion à explorer.

En matière d'hébergement, la réponse ne peut être que plurielle *via* les collectivités territoriales, les organismes d'habitat social, les résidences hôtelières ou des logements plus éphémères.
Par ailleurs, l'employeur doit aussi, s'interroger sur son intérêt à s'impliquer dans la recherche d'une solution.
Dans le domaine de l'agriculture les besoins se portent sur la gestion et la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers :

- Nécessité d'organiser un accompagnement des saisonniers pour leur parcours emploi formation :

  1/ les <u>informer</u> :
  - amélioration de l'image des métiers agricoles
  - les aider à mieux connaître les bassins d'emploi et périodes d'emploi

  2/ organiser des <u>formations en amont ou en début de contrat</u> afin qu'ils connaissent le milieu agricole, les métiers de l'agriculture et les gestes techniques de base

  3/ <u>mettre en place des formations progressives aux différents métiers</u> : utilisation des inter-saisons pour se former et acquérir des compétences nécessaires pour évoluer au sein des exploitations (développement de formations modulaires) : exemples des bourses de l'emploi

et du livret d'accueil de l'ANEFA, d'un accompagnement comme le PASS LR pro ou du dispositif accompagnement début de saison du Fafsea, qui peut permettre en fin de saison, un entretien avec un conseiller en évolution professionnelle, faciliter la mobilisation du compte personnel formation et l'accès à la formation professionnelle en inter saison

- Problème pour les TPE du coût et de la complexité administrative de l'embauche qui s'exacerbent pour l'embauche d'équipes importantes (*exemple de la complémentaire santé pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois qui génère de lourdes formalités pour l'employeur comme pour le salarié qui, déjà couvert, veut être exonéré*).

- Faciliter l'accès à l'emploi : logement et transports adaptés dans les zones rurales.

Il apparaît que les différentes actions, initiatives qui permettent de sécuriser les parcours des salariés saisonniers, nécessitent un important travail d'identification des besoins des salariés, d'accompagnement tout en restant étroitement en lien avec les besoins des entreprises.

La rationalisation de toutes ces réflexions suppose une meilleure connaissance du travail saisonnier.
Au travers de diagnostics territoriaux prospectifs et d'un inventaire des actions innovantes existantes en Occitanie, il serait envisageable de construire des parcours pluriactifs permettant d'allonger la durée des emplois ou de favoriser le développement de groupements d'employeurs.
Les Maisons des Travailleurs saisonniers ont également un rôle central à jouer dans l'évolution et la sécurisation de ces emplois. En effet, ces structures qui agissent au plus près des travailleurs saisonniers et qui sont à même de centraliser l'information et les compétences, pourraient devenir les portes d'entrées de l'activité saisonnière.

En conclusion, l'attractivité et la fidélisation du travailleur saisonnier sont des enjeux forts aussi bien pour les salariés que pour les employeurs mais également pour les territoires de notre région.
La question de la saisonnalité au-delà des aspects humains, participe à l'image, à l'identité culturelle et au dynamisme de nos territoires.
C'est pour toutes ces raisons que tous **les acteurs doivent se mobiliser** et créer une **synergie positive** au service de cette problématique de l'emploi et du travail saisonnier.

Notre région ne se passera pas des saisonniers, à nous d'être dynamiques pour organiser cela.

Je voudrais remercier notre rapporteure qui a fait un gros travail et après le petit problème qui a été posé, ce paragraphe étant enlevé, **le 1er collège votera ce rapport**.

Merci.

Intervention de Monsieur Daniel MEMAIN

Pour Solidaires

Monsieur le Président du CESER,
Madame la Conseillère régionale, représentant la Présidente de Région,
Madame la représentante de la DREAL Occitanie,
Monsieur le Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie,
Mesdames et Messieurs les Conseillers, Chers collègues,
Mesdames, Messieurs,

L'avis sur « l'Emploi saisonnier en Occitanie » qui nous est présenté aujourd'hui a ceci de commun avec l'avis précédemment examiné sur « Habitat et cohésion sociale » voté par Solidaires, qu'il porte clairement une dimension sociale avec des préoccupations que nous partageons concernant des populations fragilisées et abandonnées par nos gouvernants ou pour le moins insuffisamment prises en compte.

Nous tenons aussi à saluer le travail réalisé pour ce rapport par la commission et en particulier notre rapporteure, la chargée de mission et l'équipe administrative pour tenter de compiler les données sur les deux ex-régions et faire la synthèse dans des conditions de travail rendues plus difficiles par les aller retour entre les deux métropoles.

Selon nous, le recours régulier dans cette commission à des réunions sous forme de visioconférence a clairement montré ses limites pour un réel partage et des débats fluides et respectueux. Une fois de plus la technologie ne remplace pas la qualité d'échanges directs, en présentiel, surtout entre interlocutrices et interlocuteurs qui défendent parfois des points de vue et des positions divergents.

Nous partageons les analyses et la plupart des préconisations de cet avis visant notamment à renforcer les droits sociaux et les conditions de travail et de vie des travailleurs saisonniers : notamment meilleur accès au logement, facilitation des déplacements, adaptation de l'offre de formation continue.

Nous sommes beaucoup plus réservés sur un certain nombre d'autres points.

Nous ne voyons ainsi aucune amélioration du sort des saisonniers dans la Loi Travail.
Loi qui permet (nouvel article L.3121-34) de pouvoir, par accord d'entreprise, déroger aux périodes de référence pour le calcul des heures supplémentaires et repos compensateurs. Loi qui remet à l'accord d'entreprise le soin de décider de la procédure de décompte des heures !
Loi dans laquelle la définition du travail saisonnier n'est d'ailleurs pas plus claire qu'avant (une périodicité fonction des "modes de vie collectifs" n'est en rien précise) ; de plus dire aux entreprises et aux branches de négocier sur la reconduction du contrat et la prise en compte de l'ancienneté ne veut pas dire obligation de conclure et l'ordonnance censée régler la question n'est pas encore sorti.

Par ailleurs, l'accès au dispositif de professionnalisation contenu dans la loi travail prévoit que les contrats de professionnalisation (déjà bien en retrait par rapport aux anciens contrats de qualification) pourront désormais ne pas déboucher sur une qualification mais sur des "*compétences identifiées par le salarié et l'employeur*" ;

Enfin, les contrats de travail intermittents sont selon nous un recul majeur : ils peuvent désormais être conclus par simple accord d'entreprise (L.3123-33) - et même expérimentalement pendant trois ans sans aucun accord !!! - la rémunération est lissée, donc le salarié fait l'avance de son salaire à l'employeur ; la durée minimale annuelle de travail au contrat peut être dépassée d'1/3 et même plus avec l'accord du salarié ! et quand les périodes de travail et la répartition des heures de travail ne peuvent être fixées "*avec précision*", c'est l'accord d'entreprise qui détermine si le salarié peut refuser les dates et les heures (L.3123-38)

Nous voyons aussi dans cet avis **des motifs d'inquiétudes sur certaines préconisations.**
Ainsi la mise en place souhaitée par le CESER d'un "passeport compétences du travailleur saisonnier", même si nous en comprenons l'intention louable, n'est en fait qu'un CV numérique de plus, qui doublerait donc celui existant désormais officiellement dans le CPF (depuis 2014) ou depuis janvier 2017 dans le CPA Compte Personnel d'Activité présenté à tort comme une avancée de la Loi Travail. Ce CPA ne fait qu'entériner la fin programmée d'une société de droits collectifs et mutualisés basés sur la solidarité entre actifs et sans emploi, retraités, malades,... Il remplace ces droits collectifs gérés par des organismes publics par une série de décomptes individualisés, digitalisés, et dépendant pour la plupart de la volonté de certains employeurs à les accorder et à les y inscrire. De plus, ce type de « portail numérique » d'accès aux droits et d'informations personnelles, centralisé, reste souvent une porte étroite, voire infranchissable, pour les personnes les plus en difficultés ayant un accès limité ou une insuffisante maîtrise des technologies de l'information et de la communication. Ce CPA, que certains n'hésitent pas à qualifier flatteusement de « *sac à dos social pour voyager tout au long de sa carrière* » ressemble en fait de plus en plus au « *Livret ouvrier* » de l'époque napoléonienne. Cet outil de contrôle social policier et patronal qui se voit ainsi ressuscité et démultiplié par les possibilités infinies du numérique.

Concernant la question de la pluri-activité et la recherche d'une plus grande polyvalence que ce rapport veut favoriser, il faut savoir qu'elle se heurte, et c'est un point essentiel, à sa reconnaissance par les conventions collectives différentes, permettant une meilleure reconnaissance du travail notamment par le salaire conventionnel. Nous récusons pour cela la préconisation de contournement de ces avantages conventionnels par une facilitation des prêts de main d'œuvre à but non lucratif au sein de Groupement d'Employeurs.

Voici les explications pour lesquelles Solidaires votera cet avis malgré les réserves exprimées.

Nous souhaitons revenir maintenant sur cet amendement présenté par notre Organisation et qui a été validé le jeudi 16 mars dernier dans le cadre de la commission d'amendements prévue à cet effet.
Nous avons découvert ce matin en arrivant à cette Assemblée plénière qu'il avait suscité une très vive émotion chez certains membres du CESER. Il semble qu'il y ait eu depuis jeudi dernier beaucoup de coups de fils passés mais nous tenons à préciser que personne ne nous a contactés.
Nous avons donc découvert cet état de fait et cette vive émotion ce matin. Nous avons reçu plusieurs pressions « amicales » mais fortes en particulier du Président de la Commission dont nous tenons à saluer par ailleurs le travail et le sérieux.

De quoi s'agissait il ?
Nous avons proposé dans nos amendements (dont 4 sur 9 ont été adoptés) la réécriture d'une phrase qui se trouve à la page 61 du rapport et qui a aboutit, suite à son adoption, à la phrase suivante intégrée dans le projet d'avis :
« Le CESER tient à rappeler que la première sécurisation des parcours professionnels de tous les travailleurs sera trouvée dans la relance de l'activité économique de notre pays et le partage des richesses et du temps de travail ; en effet, sans activité économique, sans partage des richesses, et

réduction massive du temps de travail, il ne peut y avoir d'emploi et donc une situation de chômage de masse qui ne cesse de perdurer malgré les bonnes volontés de chacun»

A partir du moment où cet amendement a été adopté par la Commission, réunie conformément au Règlement Intérieur, **il ne nous appartient plus.**
Il devient un amendement du CESER.

Ceci étant précisé, et au vu des tensions que l'adoption de cet amendement occasionne aujourd'hui en assemblée plénière, en toute responsabilité et pour respecter le travail de la commission, nous tenons à vous relire les explications que nous avons données et présentées pour cet amendement Solidaires :

« *Il nous semble que nos amendements ne sont pas plus « idéologiques » que la phrase initiale ! L'accroissement exponentiel des richesses depuis des années de certaines catégories, très limitées, de la population n'a jamais eu comme corollaire direct l'amélioration de la situation des travailleurs et en particulier des saisonniers. Ça se saurait !!* ***Si notre réécriture n'est pas adoptée nous proposons la suppression complète de ce 1er paragraphe qui n'ajoute rien à l'avis.*** **»**

C'est dans cet état d'esprit que nous sommes aujourd'hui, comme jeudi dernier.

Mais, dès lors que l'amendement ne lui appartient plus, *Solidaires* s'en remet à la sagesse de cette Assemblée, au nom de laquelle il est présenté aujourd'hui après que la commission l'ait adopté.

Intervention de Monsieur Michel LAMARQUE

Pour Force Ouvrière

Monsieur le Président du CESER,
Madame la Conseillère régionale, représentant la Présidente de Région,
Madame la représentante de la DREAL Occitanie,
Monsieur le Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie,
Mesdames et Messieurs les Conseillers, Chers collègues,
Mesdames, Messieurs,

Il va de soi qu'aucune activité économique viable et pérenne ne saurait exister sans la communauté des acteurs qui la portent, sans organisation adaptée, sans les compétences adéquates, et sans projection dans l'avenir. Bien qu'apparemment l'activité saisonnière, du fait de son caractère discontinu semble a priori échapper à ce postulat, l'étude menée par la Commission a tout de même révélé que sur bien des points, elle s'appuie sur ce modèle.
Lorsque l'on prend la mesure de l'importance du travail saisonnier dans notre région (les chiffres venant de vous être présentés), on est immédiatement conscient de l'obligation de disposer d'un grand réservoir de main d'œuvre de travailleurs saisonniers, particulièrement dans les activités touristiques, agricoles ou vinicoles. Ne pas satisfaire à cette exigence poserait d'énormes problèmes de fonctionnement (voire de survie) de tous les secteurs concernés, vu le poids des enjeux économiques, sociaux et territoriaux que cette activité représente.
Apparaît alors la nécessité non seulement de conserver et d'accroître l'attractivité de ces métiers et de les faire connaître, mais également de conserver et de faire progresser les compétences permettant leur exercice. Il faut ajouter à cela le souhait légitime des travailleurs saisonniers de pouvoir prétendre à une vie sociale et familiale digne de ce nom. C'est tout le sens de cet avis, dans lequel quelques points essentiels méritent d'être signalés.

Une question en particulier vient en filigrane sur la plupart des réflexions sur lesquelles la commission s'est penchée :
Est-ce un choix délibéré de certains, pour lesquels le côté alternant de ces contrats, allié aux droits réservés aux demandeurs d'emploi en période d'inactivité, constitue pour eux un mode de vie satisfaisant ?
Est-ce une solution complémentaire pour d'autres, déjà en situation de travail précaire ?
Est-ce un travail temporaire, que certains exercent en période de disponibilité (les étudiants par exemple) ?
Est-ce pour d'autres encore un pis-aller, une solution alternative ou de substitution ?
Eh bien c'est un peu tout cela, car les mécanismes de fonctionnement du travail saisonnier permettent cet éclectisme. Mais quel que soit le contexte dans lequel exercent ces saisonniers, la problématique de la fragilité de leurs vies professionnelles et personnelles subsiste.
Il convient donc que tous les acteurs se mobilisent immédiatement afin de mettre en œuvre des solutions de sécurisation des parcours, d'assurer de la formation, de faciliter l'accès aux services de santé, de dégager des moyens permettant un meilleur accès au logement, d'améliorer et souvent même de créer des réseaux de transport adaptés. La promotion de ces métiers, l'attractivité qu'ils peuvent représenter, ainsi que celle des secteurs qui y ont recours, passent par un engagement fort des politiques publiques, des acteurs économiques et sociaux, et par une véritable structuration des moyens mis à disposition.

Sur ce dernier point par exemple, il est essentiel de proposer un réseau organisé des Maisons des Travailleurs Saisonniers. Cela implique une répartition géographique pertinente de ces maisons (une au moins dans chaque département), d'y trouver un personnel formé et compétent, possédant le MÊME niveau d'informations d'une maison à l'autre, et d'outils informatiques comme une base de données commune par exemple, capable d'informer sur les besoins en personnel saisonnier prenant en compte tout le territoire régional.
L'ouverture et le pluralisme de l'offre engendreront alors la nécessité de développer la pluriactivité des travailleurs saisonniers. En effet, les cycles des saisons agricoles et touristiques, conditionnés de plus par des dépendances météorologiques par essence difficiles à prévoir, amène à chercher des solutions de remplacement. Mais il va de soi que cela n'a de sens que si les travailleurs saisonniers peuvent assumer ces changements, donc être poly-compétents.
La Formation Continue, la Validation des Acquis de l'Expérience, l'utilisation du CPF ou du CIF, les contrats de qualification deviennent autant de moyens à mettre en action pour ces personnels afin de satisfaire à leurs besoins. Alors bien sûr, cela représente un coût !
Cependant, s'il existe une RÉELLE volonté de pérennisation de cette forme d'activité, de sécurisation des parcours de ces salariés, de leur assurer un niveau de reconnaissance juste et donc capable de susciter de l'attractivité, investir à la hauteur de ces enjeux est inévitable. Des pans entiers de l'économie régionale en dépendent, et la raison impose aujourd'hui de parler un peu moins du coût du travail, mais plutôt de parler de ce que le travail rapporte !
Mais à Force Ouvrière, nous savons que certains dogmes ont la vie dure. Assurer la stabilité des travailleurs saisonniers, au-delà de les sécuriser professionnellement, passe également par le droit à une vie sociale normale, je veux dire par là à être considéré comme tout salarié. Et c'est là que l'attitude des institutions bancaires, déjà frileuses en matière de prêts accordés au petit entreprenariat, apparaît culturellement hostile aux prêts individuels hors CDI.
Pourtant, le travailleur saisonnier est un consommateur comme les autres, et sa consommation passe aussi par des besoins en matière d'achat de véhicule, d'acquisition ou de rénovation de l'habitat, etc… il EST un acteur de la vie économique, à l'égal de tout autre salarié. Le challenge aujourd'hui est donc de faire que le regard porté sur les salariés saisonniers puisse changer. Cela passe sans doute par la création de mécanismes nouveaux et adaptés à leur statut, comme par exemple un fonds régional de garantie, des périodes de remboursement de prêts calées sur l'obtention des CDD, ou tout autre système permettant de la flexibilité.
Cet effort d'adaptation est une condition essentielle à l'attractivité de ces métiers et à leur maintien, les institutions bancaires doivent l'admettre et s'adapter. Très sincèrement, à Force Ouvrière nous pensons que l'effort est tout-à-fait acceptable, quand on sait que cette année la France est le N°1 mondial de la rétrocession des dividendes, et que ce sont les banques qui en ont le plus profité !!

En conclusion, il est clair que le chantier est vaste, mais les préconisations portées par la commission, que la rapporteure vient de vous détailler, sont pertinentes et réalisables, pour autant qu'il existe une volonté collective de les mettre en œuvre.

Le groupe Force Ouvrière votera en faveur de ce projet d'avis.

Intervention de Madame Yannick LEQUENTREC

Pour la CGT

Monsieur le Président du CESER,
Madame la Conseillère régionale, représentant la Présidente de Région,
Madame la représentante de la DREAL Occitanie,
Monsieur le Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie,
Mesdames et Messieurs les Conseillers, Chers collègues,
Mesdames, Messieurs,

Une précision en préalable : la CGT n'a pas pris part au vote sur la proposition de supprimer un paragraphe de l'avis faite par le Président du CESER compte tenu que ce vote s'est déroulé dans des conditions insatisfaisantes sur le plan du débat démocratique, contrairement à ce l'on peut attendre d'une assemblée comme la nôtre, censée représenter la société civile.

La CGT se félicite de cet avis sur l'emploi saisonnier qui porte des perspectives de progrès social.
Cependant, à propos de certains passages de l'avis qui font référence à la loi travail : la CGT tient à rappeler son opposition à cette loi et la lutte qu'elle a menée et qu'elle continuera à mener jusqu'à son abrogation.

La CGT rappelle aussi qu'elle porte des revendications pour un nouveau statut du travail salarié qui concerne particulièrement, mais pas exclusivement, les travailleurs saisonniers, c'est-à-dire les hommes ainsi que les femmes nombreuses dans ces secteurs.
Pour être plus précis, nous revendiquons :

- **le droit à l'emploi choisi, stable et de qualité,**

- **le droit à l'assurance chômage :** Ouverture de plein droit à une indemnisation équivalente pour l'ensemble des salariés, suppression des minorations dues au contrat « saisonnier »,

- **le droit à une carrière :** Les saisonniers doivent avoir accès à la formation professionnelle, à des salaires décents et à la reconnaissance des qualifications, des pluri-compétences et de l'ancienneté,

- **le droit à une protection sociale de qualité :** Il est urgent de faciliter les passages entre les différents régimes de protection sociale en favorisant la création de caisses pivots, d'éviter toute rupture en organisant la transférabilité des droits à une complémentaire santé et frais de soins. Il est aussi urgent d'avoir accès à une médecine du travail par site qui soit bien sûr dotée des moyens nécessaires …

- **le droit à la démocratie sociale :** ce qui passe par un système de représentation des salarié-es dans les territoires (CPRIA, …)

Au total, la CGT votera cet avis parce qu'il faut s'attacher à l'essentiel.
Et l'essentiel, pour nous organisation syndicale qui a pour mission de défendre les intérêts des salarié-es, c'est que cet avis promeut des avancées significatives pour le monde des travailleuses et des travailleurs saisonniers.

Intervention de Monsieur Olivier-Ronan RIVAT

Pour le Groupe ASSOCIATION

Monsieur le Président du CESER,
Madame la Conseillère régionale, représentant la Présidente de Région,
Madame la représentante de la DREAL Occitanie,
Monsieur le Directeur régional de Pôle Emploi Occitanie,
Mesdames et Messieurs les Conseillers, Chers collègues,
Mesdames, Messieurs,

Le groupe ASSOCIATION partage l'ensemble des propositions développées dans l'avis qui vient de nous être présenté.
Le groupe ASSOCIATION souhaite intervenir sur le fond des propositions qui concernent directement les activités saisonnières du monde associatif.
Comme l'avis le souligne bien, dans notre grande région près de 60% des besoins de main d'œuvre, sur certains territoires sont des emplois saisonniers. Les travailleurs saisonniers contribuent d'une façon significative au développement économique local, ils contribuent aussi à l'image positive d'un territoire auprès des clients et des touristes. Ils doivent être considérés comme un bon vecteur de valorisation et de communication du territoire et en conséquence ils doivent être encouragés et formés à cet effet.
Les associations, de par leurs nombreuses activités saisonnières, tournées vers la campagne, la montagne et la mer, avec des activités de loisirs, de centres aérés, sportives, d'animations et activités culturelles, sont des employeurs conséquents de travailleurs saisonniers et avec la particularité, qu'un grand nombre de ces emplois exigent des qualifications professionnelles diplômantes et de fortes relations humaines. D'où la nécessité pour le secteur associatif d'anticiper la qualification de ces travailleurs et de garantir leur fidélisation, source de sécurisation de leur parcours, et d'avoir des salariés passionnés par leur travail, et avec des possibilités d'évolutions professionnelles.
Les diverses problématiques sur les conditions de travail et les conditions de vie obligent, pour leur mise en en œuvre, un partage de cette vision avec tous les acteurs concernés, que ce soit au titre de l'emploi, la qualification requise, les conditions de travail, les droits sociaux et des services de santé, de logement et de transports, tous ces volets forment un tout indissociable.
Le groupe ASSOCIATION souligne à quel point les divers acteurs doivent se mobiliser ensemble pour apporter des réponses aux besoins spécifiques de ces travailleurs. Ces acteurs sont entre autres : la Région, les collectivités locales, les employeurs et leurs organisations professionnelles, et organisations syndicales, les organismes de formations, les opérateurs du logement, les organisateurs de transports collectifs, les services de la santé.

Sur le champ de la formation professionnelle, le développement de la pluricompétence est un levier de fidélisation, de reconnaissance d'une polyvalence professionnelle qui est un facteur d'allongement des durées d'activité. Les Associations ont toujours veillées à ce que ces conditions de réussite dans l'emploi des saisonniers puissent se réaliser, en articulant plusieurs secteurs d'activités entre elles.
La mutualisation des emplois entre plusieurs employeurs associatifs, comme cela avait été fait par le passé, pour le développement des emplois associatifs, ou le soutien à la création de groupements d'employeurs recrutant sur des secteurs d'activités complémentaires contribueraient à la sécurisation des parcours et à la fidélisation des saisonniers dans nos activités associatives.

Sur le volet de l'organisation de la formation professionnelle, l'avis en fait la démonstration, les financeurs et les organismes de formation devraient mieux s'adapter aux particularités de la saisonnalité, aux contraintes des saisonniers et à celles de leurs employeurs pour développer l'acquisition de qualification diplômante, facteur d'évolution professionnelle et de reconnaissance.
Pour conclure, le groupe ASSOCIATION insiste sur l'élargissement des missions que doivent assumer les « Maisons des travailleurs saisonniers » : organisées en réseau et un lieu unique d'information, d'échanges, et de ressources, accessible par tous les acteurs du secteur, et en liaison avec les partenaires institutionnels.

La Région, en articulation avec les collectivités territoriales, dans son ambition de dynamiser le secteur du tourisme doit développer le réseau de ces interlocuteurs de proximité, pour ainsi faciliter l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, ainsi que soutenir l'amélioration du cadre de vie des travailleurs saisonniers.

Le groupe ASSOCIATION votera pour l'avis
Merci pour votre écoute.

DISCOURS DE MADAME MARIE-THERESE MERCIER,

CONSEILLERE REGIONALE

Texte en cours de validation par Mme MERCIER

REVUE DE PRESSE

MIDI LIBRE 22/03/2017
CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL

L'emploi saisonnier, un enjeu majeur pour l'Occitanie

Économie. Le Conseil économique, social et environnemental (Ceser) s'y intéresse.

Les enjeux économiques sont capitaux pour notre région ! L'emploi saisonnier, ce ne sont pas que des jobs d'été ! Et la mesure de son importance n'a pas encore été prise. » Lorsque Nadine Barbottin a présenté, mardi, à Montpellier le projet d'avis du Ceser sur "L'emploi saisonnier en Occitanie", elle l'a fait avec une énergie à la hauteur de l'enjeu.

C'est en effet parce qu'il perçoit que ce dernier peut être majeur que le Ceser a choisi de s'auto-saisir de cette question relevant des compétences de la Région. « *Lorsque nous avons regardé les besoins annuels en main-d'œuvre, nous nous sommes aperçus de plus de 50 % des projets d'emplois concernaient le travail saisonnier. Dans certains départements, dont l'Aveyron, c'est 60 %* », indique Jean-Paul Panis, vice-président délégué du Ceser.

■ **Jean-Paul Panis et Nadine Barbottin, du Ceser Occitanie.** PHOTO CHRISTOPHE FORTIN

Un marchepied vers l'emploi pérenne

Emplois saisonniers et pérennes marchent en fait main dans la main. Mieux organiser, sécuriser et faciliter les parcours saisonniers se révélant bons pour l'économie globale, indique la rapporteure.

D'ailleurs, qui sont les saisonniers ? Profils et démarches sont divers. « *À 30 % des jeunes. Mais tous les autres sont soit en recherche d'emploi - ils tentent alors d'en faire un marchepied vers un CDI ou à rebondir, à se former -, soit des saisonniers par choix, qui effectuent des cycles longs.* »

Il est « *important de sécuriser ces parcours* », souligne, Nadine Barbottin, en s'adaptant aux territoires où ils s'opèrent, tous très différents. La formation, le logement, la fidélisation, font ainsi partie des points ciblés par le CESER, qui fait de nombreuses préconisations (lire ci-dessous, s'adressant aux employés commme aux employeurs, aux partenaires sociaux comme aux collectivités, estimant que tous doivent se mobiliser. « *Tout le monde a intérêt à s'y préparer* ». Et tout le monde va y gagner, estime le Ceser.

CAROLINE FROELIG
cfroelig@midilibre.com

■ Voir aussi notre vidéo sur Midilibre.fr

Logement, formation...

Le Ceser fait de nombreuses préconisations très pratiques concernant l'emploi saisonnier. En voici quelques exemples.

- Logement : suppression du mois de carence dans le versement de l'allocation logement par la Caf ; création d'un bail spécifique aux travailleurs saisonniers à titre expérimental avec le soutien de la Région Occitanie. Lors des rénovations de cités balnéaires, prévision de l'intégration de logements pour les saisonniers.
- Formation : possibilité de parcours modulaires et mieux adaptés à la réalité du travail en terme de temporalité. Demande à la Région de création de formations spécifiques. Formations amenant vers la pluricompétence et la pluriactivité.
- Organisation : développement de maisons des travailleurs saisonniers.

LES DOSSIERS

Apprentissage

Lors de sa session plénière, ce mardi à Montpellier, le Ceser Occitanie a également présenté une contribution sur le projet de plan régional de développement de l'apprentissage. L'accompagnement des apprentis, l'offre de formation et la mobilisation des employeurs étant traités. Les objectifs du plan régional ont été jugés « ambitieux et volontaristes ».

Habitat et cohésion sociale

Un projet d'avis du Ceser sur "Habitat et cohésion sociale, quelles innovations ?" a aussi été présenté. Avec des préconisations quant à l'amélioration de la coordination et le dédoisonnement entre les acteurs ou encore l'émergence de solutions innovantes.

LA LETTRE M
CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL

21/03/2017

Logement social, travail saisonnier et apprentissage au menu du Ceser

Assemblée plénière du Ceser à l'Université de Montpellier le 21/3.

Le Conseil économique, social et environnemental de la région Occitanie (Ceser) vote à l'unanimité deux projets d'avis lors de son assemblée plénière le 21/3 à l'Université de Montpellier. Le premier, consacré aux innovations de l'habitat et de la cohésion sociale, a pour rapporteure Fella Allal, directrice commerciale de l'entreprise sociale pour l'habitat (ESH) Patrimoine SA Languedocienne. « *Malgré une dynamique forte ces dernières années et une production de logements sociaux de 8.000 logements par an depuis 2010, un retard structurel demeure* », souligne celle-ci, tout en notant que « *80 % des ménages résidant dans la région sont théoriquement éligibles à un logement social* ». Selon l'avis, le taux de logements sociaux s'élève à 10 % dans la région, contre 16 % au national. Conséquence: « *fin 2015, plus de 127.700 ménages étaient en attente d'un logement social.* » Afin de développer le secteur, l'avis préconise d'améliorer « *la coordination et le nécessaire décloisonnement entre les acteurs* », par exemple en créant un guichet unique d'orientation et en fédérant « *toutes les instances qui disposent de données sur les besoins* ». Surtout, le Ceser propose d'assouplir « *les contraintes et critères de la part des pouvoirs publics* » afin de pouvoir identifier des solutions innovantes telles que « *la transformation de bureaux en logements, la mobilisation du parc privé à des fins sociales et le développement de l'habitat partagé ou participatif* ».

Le second avis concerne l'emploi saisonnier en Occitanie et la « *gestion et sécurisation des parcours professionnels des travailleurs* » du secteur. Un sujet pour lequel « *la Région a un rôle de chef de file à jouer* », estime la rapporteure Nadine Barbottin, de l'Union régionale des parents d'élèves de l'enseignement libre. Celle-ci constate l'absence de chiffres officiels sur le secteur et appelle à l'identification, « *tant un niveau national que local* », des personnes concernées. L'avis demande également « *la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers* », et propose pour cela la mise en place d'avantages fiscaux en faveur des particuliers qui les logent, et d'aides au financement du dépôt de garantie des loyers. Le rapport suggère par ailleurs la création d'un fonds de garantie régional pour payer les cautions des travailleurs saisonniers. Enfin, il préconise le développement de la GPECT (gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences) et la multiplication des partenariats entre employeurs, afin de mutualiser la gestion RH par exemple.

Le Ceser présente également sa contribution au plan régional de développement de l'apprentissage, dont il salue les « *objectifs ambitieux* » (40.000 apprentis d'ici 5 ans) ainsi que « *les moyens financiers consé-*

quents » (143 M€ de budget global et 8,9 M€ orientés spécifiquement pour ce plan). Pour le compléter, l'institution propose notamment la mise en place d'un « *dispositif de prévention des ruptures de contrat d'apprentissage* » dans chaque département. « *Il aurait fallu la concertation de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, en amont de la conception de ce plan* », regrette cependant le Ceser.

Mélanie Bulan / bulan@lalettrem.net

Saisonniers, apprentissage : les propositions du Ceser

Le Ceser Occitanie constate, dans un avis voté le 21/3, l'absence de chiffres officiels chez les travailleurs saisonniers et appelle à l'identification, « *tant un niveau national que local* », des personnes concernées. Cet avis demande également « *la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers* », et propose pour cela la mise en place d'avantages fiscaux en faveur des particuliers qui les logent, et d'aides au financement du dépôt de garantie des loyers. Le Ceser préconise aussi le développement de la GPECT (gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences) et la multiplication des partenariats entre employeurs, afin de mutualiser la gestion RH par exemple. **En matière d'apprentissage**, le Ceser présente sa contribution au plan régional de développement de l'apprentissage, plan dont il salue les « *objectifs ambitieux* » (40.000 apprentis d'ici 5 ans) ainsi que « *les moyens financiers conséquents* » (143 M€ de budget global et 8,9 M€ orientés spécifiquement pour ce plan). Pour le compléter, l'institution propose notamment la mise en place d'un « *dispositif de prévention des ruptures de contrat d'apprentissage* » dans chaque département. Concernant les logements sociaux, le Ceser propose « *la transformation de bureaux en logements, la mobilisation du parc privé à des fins sociales et le développement de l'habitat partagé ou participatif* ».

Source : LA LETTRE M, 28/03/2017

CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Siège

18, Allées Frédéric Mistral
31077 Toulouse Cedex 4
Tél. 05 62 26 94 94
Fax 05 61 55 51 10
ceser@ceser-mip.fr
www.ceser-mip.fr

Site de Montpellier

201, Av. de la Pompignane
34064 Montpellier Cedex 2
Tél. 04 67 22 93 42
Fax 04 67 22 93 94
ceser@laregion.fr
www.languedocroussillon.fr

Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée