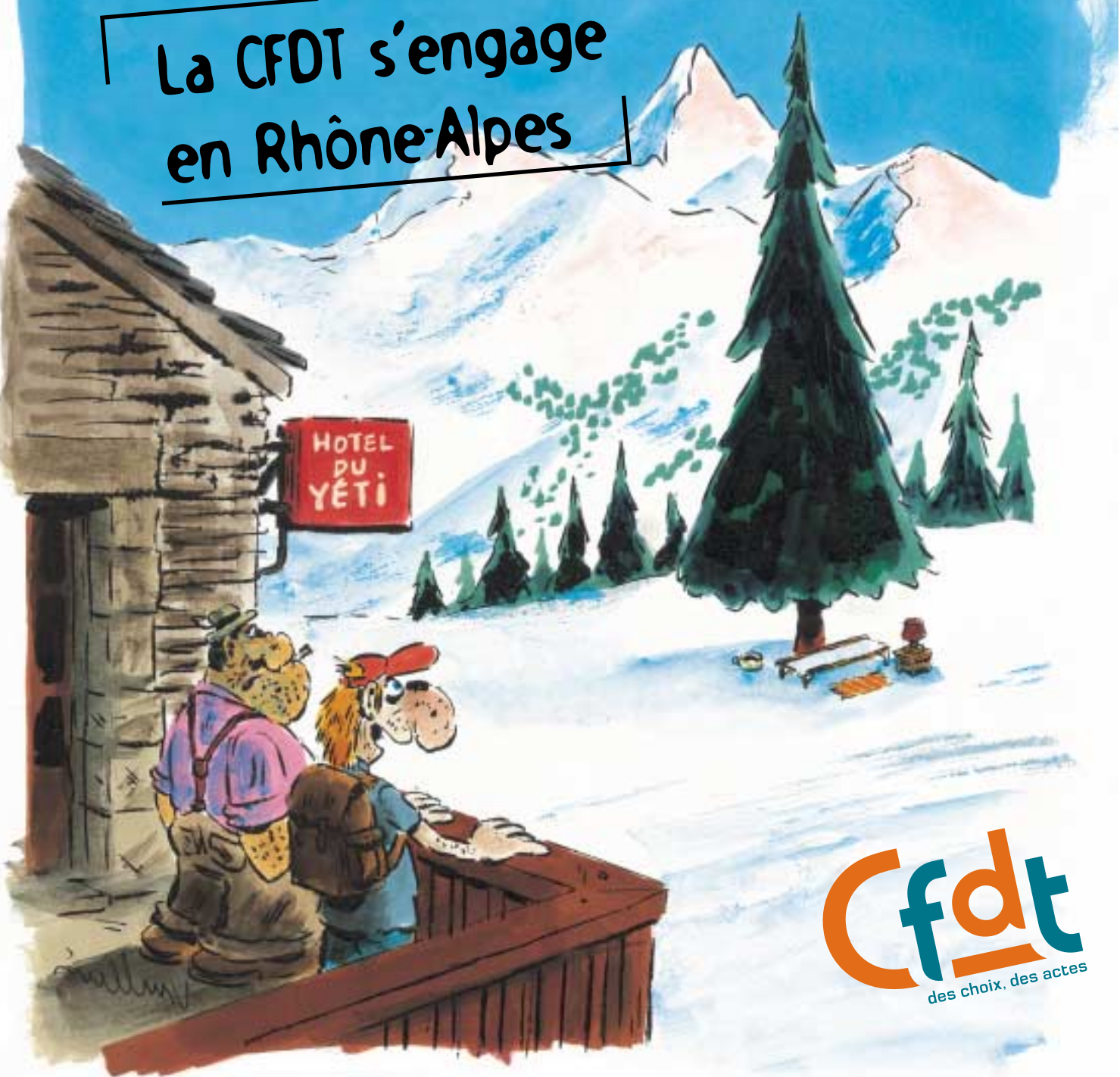


# L'envers du décor

## Pour une notation sociale des stations de sports d'hiver

La CFDT s'engage  
en Rhône-Alpes





**“Une CFDT forte et efficace  
au service de tous les salariés.”**

Tel est le thème de notre Congrès de St Etienne. Pour les saisonniers, il suffit de rajouter “quelles que soient l’altitude et l’épaisseur de neige...”. En effet on a souvent tendance à oublier que l’envers du décor des sports d’hiver est la plupart du temps fait de travailleurs précaires, avec des conditions de travail difficiles et des conditions de vie qui se dégradent avec l’altitude.

Pour la 2<sup>e</sup> année consécutive, la CFDT Rhône-Alpes, en lien avec la Fédération des Services leur donne la parole à travers une enquête.

En parallèle, nous sommes allés rencontrer les responsables de stations pour les sensibiliser au problème et voir quels pouvaient être leurs projets.

La plupart ont joué le jeu et semblent prêts à faire des efforts pour les salariés de leur station.

Pour d’autres, tout reste à faire. A la Cluzaz par exemple, personne, malgré nos multiples relances n’a accepté de nous recevoir.

D’où notre idée de “notation sociale” pour dire haut et fort ce qui se passe en station.

Parions qu’en des temps de pénurie de main d’œuvre qualifiée et qui ira en s’amplifiant, les salariés en feront un critère de choix de leur futur lieu de travail !

**Bernard PEULET**  
Secrétaire Général  
URI Rhône-Alpes

# Sommaire

Edito .....	Page 2
Remerciements .....	Page 3
Introduction .....	Page 4
<b>L'envers du décor</b> .....	Page 5
Mode d'emploi .....	Page 5
Les saisonniers : qui sont-ils ? .....	Page 5
Leur condition de travail et leur santé .....	Page 6
Le logement et le transport des saisonniers .....	Page 9
Vie sociale des saisonniers, dialogue social en station .....	Page 11
L'accueil et l'accès à l'information .....	Page 12
La CFDT propose... et mobilise .....	Page 14
Agir aujourd'hui pour demain .....	Page 15

**Merci à tous ceux qui ont participé à ce travail d'enquête, d'analyse et de propositions.**

## Pour l'URI Rhône-Alpes :

- Syndicats des Services : Christian JUYAUX et Michel MORENO
- Syndicats Interco 38 et 73 : Florence BOIZARD et Marc JONVILLE
- Union Départementale 73 : Annick MOREAU et Benoît VOIRIOT
- Union Régionale Interprofessionnelle : Bernard PEULET
- Et pour le travail d'enquête en station : Delphine POUBEAU.

## Pour la Fédération des Services :

- Johany RAMOS
- Enrique CUEVAS

## Pour la Confédération :

- Mickaël PINAULT
- Sophie GAUDEUL (Service recherches et diagnostics)



# Introduction

Comme les années précédentes, les militants CFDT de l'Union Régionale Interprofessionnelle Rhône Alpes sont intervenus en 2003 sur les conditions de vie et de travail des saisonniers dans les stations touristiques de l'Isère et des deux Savoies.

Cette action avait pour but d'approfondir les résultats de l'enquête 2002 sur le logement des saisonniers par une investigation élargie aux conditions d'emploi et de vie en station alpine ainsi qu'aux difficultés sociales rencontrées par cette catégorie de travailleurs.

Dans un deuxième temps, la CFDT a interviewé les maires et responsables de 8 stations alpines sur les réponses des collectivités locales aux problématiques des salariés, dans le but d'une notation sociale des zones touristiques.

## *L'investigation auprès des saisonniers du tourisme durant la saison d'hiver 2002/2003 :*

A l'aide d'un questionnaire à questions fermées sur les conditions d'emploi et de logement, de transport et de loisirs, ainsi que sur la santé, les militants CFDT ont recueillis plus de 12 000 réponses aux différentes questions, auprès de 166 saisonniers :

Ceux qui ont répondu sont en majorité des femmes (54,8 %), des célibataires (82,5 %), l'âge moyen se situe entre 25 à 29 ans (52,4 %)

Ce sont des saisonniers mobiles (82,5 %) dont plus de la moitié changent de régions pour travailler et près 1/10 vient d'un autre pays.

Ils sont employés (97,6 %) principalement dans les hôtels, bars, restaurants et les commerces.

## *Les entretiens avec les maires et les responsables de 8 stations touristiques :*

Avec un guide d'entretiens sur le logement du personnel, les transports, la santé, le dialogue social, l'accueil et l'information des saisonniers, les conditions sociales et les applications des accords, ainsi que les apports du tourisme dans l'économie locale, les équipes CFDT ont interviewé les responsables des municipalités dont dépendent les stations de Courchevel, Tignes, Les Arcs, La Plagne, les Karellis, Les Menuires et Val Thorens, L'Alpes d'huez et les Deux Alpes.

Seule dans ce panel, la mairie de La Clusaz en Haute Savoie n'a pas voulu répondre à ces questions !

## *Saisonniers du tourisme : emplois à risques ?*

Difficultés de logement, durée du travail sans limite et horaires décalés, bas salaires et précarité de l'emploi, consommation d'alcool, de tabac et de drogues, etc. depuis le rapport d'Anicet LEPORS en 1999, toutes les études le confirment, **les conditions sociales des travailleurs saisonniers** continuent de se dégrader.

De ce fait, il n'est pas étonnant que le tourisme saisonnier et en particulier la multitude de petits hôtels, bars et restaurants ainsi que les commerces connaissent chaque saison une pénurie importante de main d'œuvre qualifiée.

Pour rendre de nouveau attractifs les emplois saisonniers du tourisme, une action concertée entre les décideurs locaux (Municipalités, employeurs) et les organisations syndicales de salariés doit permettre la mise en place **d'un dialogue social territorial** dans chaque station touristique des Alpes.

Cette innovation sociale devrait **améliorer durablement les conditions de vie et d'emploi** de celles et ceux qui par leur travail rendent des services aux touristes.

# L'envers du décor 2003

## Mode d'emploi

Les équipes CFDT ont effectué un travail d'investigation important en croisant plusieurs types d'informations :  
Ce que vivent et ressentent les travailleurs saisonniers  
La manière dont les pouvoirs publics prennent en charge l'accueil et la vie des saisonniers en stations.

Ce document propose de mettre en perspective ces deux approches complémentaires. C'est à partir de cette base que la CFDT a pu affiner ses propositions pour améliorer les conditions de vie et de travail des saisonniers en stations. Cette démarche a vocation à intégrer pleinement l'ensemble des acteurs concernés afin de favoriser au maximum le dialogue social territorial et la valorisation des bonnes pratiques.

## 1/ Les saisonniers : qui sont-ils ?

### • Des jeunes célibataires mobiles, des provenances diverses

Les saisonniers sont plus souvent des femmes (à 55 %), âgés de moins de 30 ans (à 90 %) célibataire (à 82 %) et sans enfant à charge (pour 92 % d'entre eux). En provenance de France à 93 %, ils sont majoritairement mobiles. Ainsi 82.5 % des interrogés changent au moins de départements pour venir travailler en station. Plus de la moitié vient d'une autre région et un saisonnier sur 10 vient d'un autre pays.

### • Des employés mal formés, soumis à un fort turn over

Ils sont très majoritairement employés à 97.6 % principalement dans les hôtels, bars, restaurants et commerces (petites entreprises). Bien qu'ils aient un niveau de culture générale assez élevé, les 2/3 ont au moins un baccalauréat et un bac + 2, presque la moitié estime avoir une formation insuffisante ou inadaptée à leur emploi. Le turn over dans le travail saisonnier est élevé puisqu'un tiers des saisonniers interrogés ont déjà changé d'emploi au moins trois fois. Par contre, au cours de la saison d'hiver, cela se stabilise, seulement 15 % des saisonniers changent d'emploi.

### • Professionnels ou primo-saisonniers ?

Les réponses des saisonniers concernant leur parcours montrent bien qu'il y a plusieurs catégories : les professionnels de la saison et les jeunes en insertion. Ainsi, ils sont 54 % à travailler au moins sur les deux saisons : ce sont des professionnels de la saison. Cette population se retrouve parmi les saisonniers déclarant avoir déjà plusieurs saisons à leur actif. 45 % des saisonniers, à l'inverse, ne travaillent que pour la saison d'hiver. Il s'agit de leur première saison. En tant que primo-saisonnier, il s'agit d'une population encore inexpérimentée ne disposant donc pas d'une formation adaptée.

## 2/ Leurs conditions de travail et leur santé

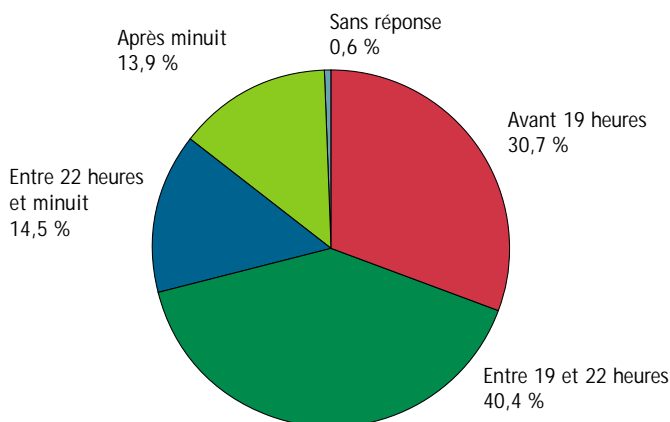
### 1/ Ce que les saisonniers nous ont dit...

#### • Beaucoup d'heures supplémentaires, une cadence de travail élevée...

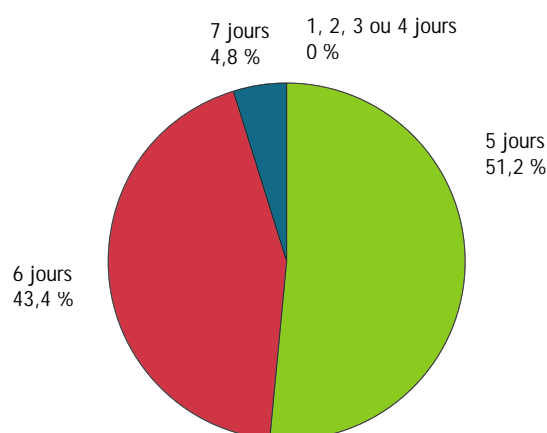
83 % des saisonniers travaillent trois mois et plus durant la saison. 69 % font même plus de trois mois, ce qui est une des caractéristiques de la saison d'hiver par rapport à la saison d'été (inférieure généralement à trois mois).

2/3 des saisonniers font plus de 35 heures par semaine. Ils sont 56 % à faire plus de 40 heures. Plus de la moitié des saisonniers effectue des heures supplémentaires. La cadence est importante puisque la moitié des saisonniers ont maximum un jour de repos par semaine. Ils sont 5 % à travailler 7 jours sur 7, ce qui est illégal. La journée de travail se finit tard puisque près du tiers des saisonniers travaillent après 22 heures. Seulement un tiers des saisonniers finissent leur journée avant 19 heures. 14 % des saisonniers sortent de leur lieu de travail après minuit.

#### • A quelle heure terminez-vous votre journée de travail en général ?



#### • Combien de jours travaillez-vous dans la semaine (en général) ?



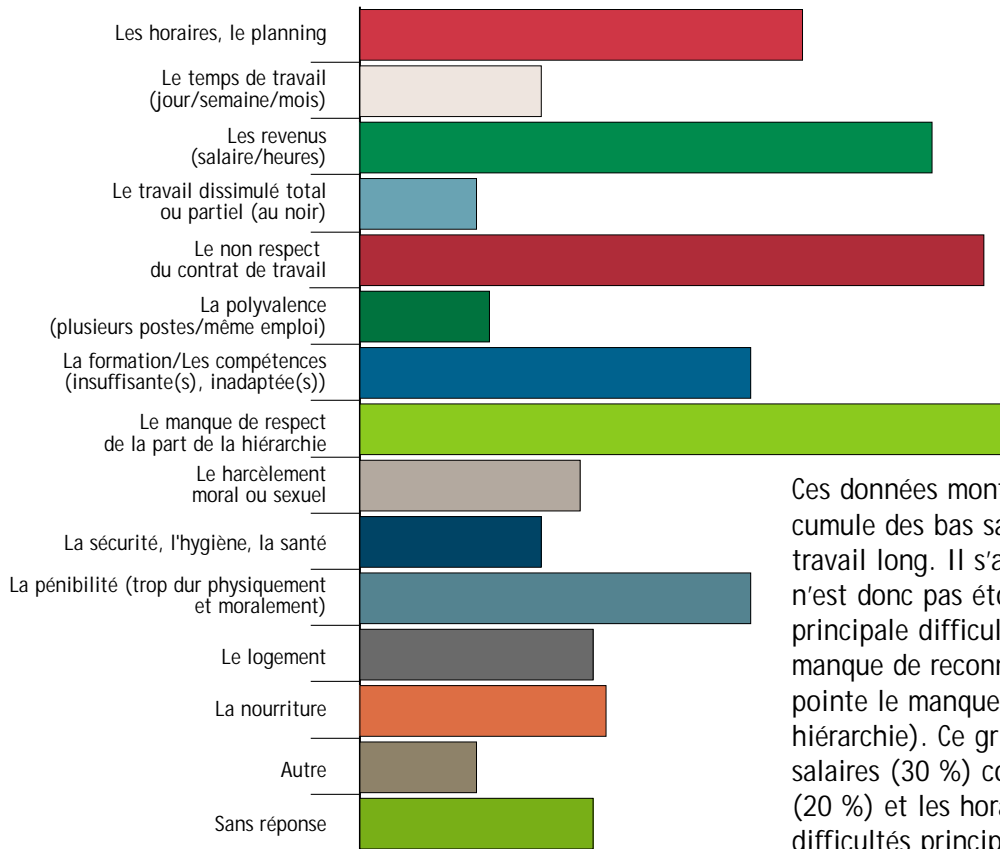
#### • Mais une faible rémunération ...

Les 3/4 des salariés gagnent moins de 1200 euros par mois et 1/3 des saisonniers sont même payés en dessous du Smic. Sur la base de la déclaration des saisonniers, il est étonnant de constater qu'un nombre important de saisonniers gagne moins que le Smic alors qu'ils ne sont que 4.2 % à déclarer être en temps partiel. Définitivement, le cliché du jeune saisonnier se remplissant les poches en l'espace de quelques mois a vécu.

# L'envers du décor

## • Des salariés en mal de reconnaissance

- Si vous avez des difficultés dans votre travail, à votre avis, quelles en sont les causes ?



Ces données montrent bien que le travail saisonnier cumule des bas salaires avec cependant un temps de travail long. Il s'agit de plus d'emploi précaire. Il n'est donc pas étonnant de voir remonter comme principale difficulté rencontrée par les saisonniers le manque de reconnaissance (1/3 des saisonniers pointe le manque de respect de la part de la hiérarchie). Ce grief vient en premier. Les faibles salaires (30 %) couplés avec la pénibilité du travail (20 %) et les horaires (23 %) constituent les difficultés principales du travail saisonnier perçues par les salariés. Il faut également remarquer qu'un saisonnier sur cinq trouve sa formation inadaptée.

## • Des relations sociales très limitées

Les relations sociales figurent également parmi les points douloureux. 1/3 d'entre eux déplorent le non-respect du contrat de travail et 6 % des interrogés abordent la question du travail au noir. Il faut noter d'ailleurs que presque un contrat de travail sur deux n'est pas remis dans les 48 heures. Plus d'un saisonnier sur 10 se dit victime d'harcèlement moral ou sexuel. La même proportion met dans les principales difficultés rencontrées les questions de sécurité, d'hygiène et de santé.

## • Beaucoup de fatigue mais une surveillance médicale réduite

En ce qui concerne leur santé, 80 % des saisonniers disent avoir vu un médecin au cours des deux dernières saisons, dont la moitié un médecin du travail. Cela signifie que dans un secteur à risque, 60 % des saisonniers n'ont pas vu de médecin du travail avant les deux dernières saisons ce qui est pourtant obligatoire. Malgré la jeunesse de cette population, ils sont 1 sur 3 à se plaindre de fatigue. Moins de 10 % mettent en avant le coût des soins bien qu'ils soient relativement bien couverts : 97.5 % des saisonniers ont une couverture sociale. Les 2/3 ont une mutuelle, ce qui est plutôt bien et relève a priori d'une démarche individuelle dans ce secteur de la saisonnalité.

# L'envers du décor

- **Beaucoup de fatigue mais une surveillance médicale réduite**

En ce qui concerne leur santé, 80 % des saisonniers disent avoir vu un médecin au cours des deux dernières saisons, dont la moitié un médecin du travail. Cela signifie que dans un secteur à risque, 60 % des saisonniers n'ont pas vu de médecin du travail avant les deux dernières saisons ce qui est pourtant obligatoire. Malgré la jeunesse de cette population, ils sont 1 sur 3 à se plaindre de fatigue. Moins de 10 % mettent en avant le coût des soins bien qu'ils soient relativement bien couverts : 97.5 % des saisonniers ont une couverture sociale. Les 2/3 ont une mutuelle, ce qui est plutôt bien et relève a priori d'une démarche individuelle dans ce secteur de la saisonnalité.



## *Et dans les stations, comment cela se passe ?*

Dans 7 stations sur 8 rencontrées, il y a une permanence de la Médecine du travail. Si les salariés des grosses entreprises sont pris en charge (remontées mécaniques...), c'est beaucoup plus aléatoire pour les salariés des petites structures. On a ainsi repéré une station qui envoie les saisonniers auprès d'un médecin généraliste pour la visite d'embauche, consultation payée par le salarié !

Les informations spécifiques à chaque station recueillies par nos équipes sont disponibles dans un document séparé.

C'est lui qui servira de base au travail de "notation sociale" permettant de dire ce qui nous semble être les bonnes pratiques (ou les moins mauvaises) et d'indiquer ce qui est pour nous la direction à suivre.

Pathologies spécifiques des saisonniers, quelles connaissances en ont-ils ?

Hygiène de vie incorrecte.

Public jeune dont jeunes à risques qui "propagent" leurs pratiques ( sorties quotidiennes, drogue, alcool et autres substances...) souvent en difficulté.

### **Quels moyens mis en place :**

Les services sociaux, les maisons des saisonniers, les médecins, etc.

Dans certaines stations il y a une mise en lien des différents intervenants sur les problèmes de santé et sur les solutions à mettre en place.



## 3/ Le logement et le transport des saisonniers

### 1/ Ce que les saisonniers nous ont dit...

#### • Majoritairement en résidence

Plus de la moitié des saisonniers a un mode de vie nomade en n'assumant pas financièrement un logement principal. Ils sont 54 % à être logés gratuitement chez leur famille ou des proches. Durant la saison, ils sont majoritairement logés en meublé, résidence pour 60 % d'entre eux, dans des studios ou des F1, pour les 2/3 d'entre eux, pour une superficie supérieure à 13 m<sup>2</sup> pour 75 % d'entre eux.

#### • Une cohabitation souvent forcée...

Bémol à cette situation, ce logement est partagé pour 2 saisonniers sur 3. 60 % des cohabitations sont imposées par l'employeur, le plus souvent avec des collègues de travail (61 %) mais parfois avec des inconnus (7 %). Lorsque la cohabitation est choisie, il s'agit pour la moitié de réduire les frais et pour un quart des interrogés, de faciliter l'accès à un logement dans un marché tendu.

#### • Reproches ? Un logement jugé bruyant et vétuste

Pour les 45 % des saisonniers, le logement est jugé moyen alors qu'un tiers le considère petit. Concernant l'appréciation des saisonniers sur le logement, ils sont majoritaires à subir en premier lieu une mauvaise insonorisation (57 %) puis ensuite la vétusté. Pour 15 % d'entre eux se posent des problèmes de chauffage ou de propreté. Pour 60 % d'entre eux, leur logement est en bon ou très bon état. 7.4 % des interrogés jugent leur logement en mauvais ou très mauvais état.

#### • Des prix élevés mais pas d'aides au logement

En ce qui concerne les difficultés liées au logement, la taille du logement, le prix et la cohabitation forcée sont les trois principaux griefs des saisonniers pour un tiers d'entre eux. Il faut noter que 7 % d'entre eux n'ont pas de logement fixe. Le prix est également le principal frein pour trouver un logement (61.5 % d'entre eux) avec, pour 58 %, le peu d'offres de logement disponibles. 27 % des saisonniers estiment leur loyer trop élevé. Ce ne sont pas les aides existantes qui peuvent compenser cet état de fait (seulement 9 % des saisonniers y font appel).

#### • Un lien très fort entre employeur et logement

Le lien entre le logement et le travail reste très élevé. 75 % des saisonniers ont trouvé leur logement par l'employeur, et pour la presque quasi-totalité d'entre eux, ils perdront leur logement en cas de rupture du contrat de travail. Pourtant seulement 60 % des saisonniers logés via leur employeur, le lien avec le logement figure sur le contrat de travail. Les 40 % restants ne devraient donc pas être inquiétés par une rupture du contrat de travail.

## • Un travail à proximité du domicile

La quasi-totalité des saisonniers est à moins de 15 minutes de transport de leur logement. Il n'est donc pas étonnant de voir qu'ils sont les 3/4 à se rendre à pied au boulot. La proximité du lieu de travail est un critère majeur pour le choix du logement.

## • La question des transports en commun et de leur utilité

Ceux qui ont des difficultés de transport mettent en avant les horaires de travail ne coïncidant pas avec les horaires des transports en commun (45 %), les difficultés de trouver une place (30 %) ou encore le coût élevé du stationnement (32 %). Il faut noter qu'en station le transport en commun est le deuxième moyen de locomotion utilisé, suivi du stop ou du covoiturage. Hors station, le véhicule personnel arrive en tête pour moins de la moitié des saisonniers. Près de 30 % utilisent des transports en commun.



### *Et dans les stations, comment cela se passe ?*

Dans certaines stations il existe une convention tripartite entre la collectivité ou le CCAS, l'OPAC et les employeurs.

D'où un contrat signé entre le CCAS, l'employeur, et le salarié.

D'autres stations ont mis en place des foyers logements et les ont confiés le plus souvent à des associations pour la gestion.

Certaines stations organisent ce qu'ils appellent l'opération "volets fermés" mise en lien entre les propriétaires qui ont des logements peu ou pas occupés, les employeurs et les saisonniers.

Toutes les solutions proposées ne couvrent malgré tout qu'à peine 10 % des besoins.

Certaines des stations rencontrées ont pris conscience de la problématique et travaillent depuis plusieurs années à la recherche de solutions (construction d'un nouveau parc de logements avec des réservations pour le public saisonniers).

Pour certaines stations encore il ne faut plus de "ghettos saisonniers" mais une répartition sur l'ensemble des communes de la station ou aux alentours proches.

Une station s'interroge sur la construction d'un hébergement d'urgence la nuit.

Dans la plupart des cas il existe des navettes gratuites intra-station.

Les navettes des vallées aux stations (bus ou remontées ou funiculaires) sont en principe payantes et souvent chères.

Sauf dans 2 stations où c'est gratuit pour les saisonniers.

Le stationnement est un problème partout.

Dans une station des tarifs préférentiels sont mis en place pour les saisonniers.

Une station construit un parking qui sera en principe réservé aux saisonniers.

## 4/ Vie sociale des saisonniers, dialogue social en station

### 1/ Ce que les saisonniers nous ont dit...

#### • Du coût de la nourriture en station à la mauvaise alimentation

Les 2/3 des saisonniers prennent leur repas régulièrement dans leur logement. Mais la prise du repas à l'extérieur reste fréquente. Un saisonnier sur 10 ne mange jamais chez lui. Par ailleurs, le coût de la nourriture fait partie de la première difficulté rencontrée pour 63 % des saisonniers au cours de la saison. La qualité de la nourriture n'est pas en reste puisqu'elle est citée par un saisonnier sur 4. 15 % d'entre eux sont nourris gratuitement par leur employeur et 25 % avec une participation financière.

#### • Saisonniers mais aussi pleinement consommateurs au sein de la station

Le repos, en dehors du sommeil, arrive en première position dans les activités hors travail des saisonniers pour 71 % d'entre eux. Cependant les saisonniers sont actifs dans la station malgré la fatigue accumulée. Ils participent à la vie nocturne et sportive de la station : ils sont ainsi plus de la moitié à aller en bar-discothèque et les 2/3 font des sports de glisse. Parmi ces sorties, une catégorie de jeune sort au minimum 4 fois par semaine dans les bars et les discothèques. En journée, la moitié pratique au moins trois fois par semaine un sport.

#### • Une vie sociale importante freinée par la fatigue et le coût des loisirs

Si le manque de reconnaissance dans le travail est une des principales revendications des saisonniers, il semble que la vie sociale en station des saisonniers prend une place importante. De même, la qualité des logements avec une cohabitation souvent imposée empêche bien souvent aux salariés d'avoir un chez-soi dans lequel, en dehors du repos, ils peuvent avoir envie de passer du temps. Les problèmes rencontrés par les saisonniers dans le cadre de leurs loisirs sont aussi loin d'être anodins. Le coût pour 63 % d'entre eux est le frein principal à l'accès aux loisirs. La fatigue due au travail les freine pour plus de la moitié d'entre eux, d'avoir une vie sociale après leur boulot. Il faut également noter qu'un saisonnier sur 5 déclare rencontrer des problèmes d'argent en station.

#### • Un dialogue social limité, quelques avantages

Près de 40 % d'entre eux travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés où le dialogue social est souvent réduit à sa plus simple expression. C'est-à-dire rien en dehors du contact direct avec l'employeur quand il est possible. Pour ceux qui sont embauchés dans les grosses entreprises il y a des lieux organisés de concertation, idem dans certaines collectivités. Les avantages sociaux pour les saisonniers se limitent en station à des tarifs préférentiels possibles pour les forfaits de skis.

Les saisonniers ont un lien très ténu avec l'entreprise, et il n'est pas étonnant de constater qu'ils sont peu impliqués syndicalement : 0.6 des enquêtés sont syndiqués, 1.8 % l'ont été.



## Et dans les stations, comment cela se passe ?

Bien souvent le dialogue social est confondu avec le fait de discuter avec les saisonniers.

Une station a conscience de l'importance de fidéliser le personnel saisonnier (via une reprise de l'ancienneté, le logement, l'annualisation du temps de travail, été/hiver ...)

## 5/ L'accueil et l'accès à l'information

### 1/ Ce que les saisonniers nous ont dit...

#### • Difficile d'effectuer des démarches en amont et/ou à distance

L'accès à l'information et l'accueil des saisonniers en station constituent des éléments très importants, notamment un saisonnier sur 4 déclare ainsi rencontrer comme principale difficulté l'éloignement pour pouvoir effectuer son entretien d'embauche. L'absence de pied à terre pour effectuer sa recherche est également, pour 21 % des jeunes, un frein à l'embauche. Ils sont 7 % à n'avoir pas pu concrétiser une offre faute de logement sur place. Les offres sont également pour 17 % d'entre eux insuffisantes malgré une pénurie de main d'œuvre généralisée.

#### • La recherche de son emploi

Les moyens d'accéder à l'information sont multiples pour trouver un emploi. L'usage d'internet arrive en premier pour presque un saisonnier sur cinq, presque à égalité avec le bouche-à-oreille. Le réseau de proximité, par la médiation d'organismes spécialisés (ANPE, missions locales, maisons de saisonniers, ...) a été utilisé par environ un quart des saisonniers seulement. La recherche active par les petites annonces (9 %), la presse (3 %) a été moins fructueuse que l'inévitable porte-à-porte utilisé par 17 % des saisonniers. Il faut noter que plus d'un saisonnier sur 10 a retrouvé son emploi de la saison dernière. Une fois l'emploi trouvé, seulement la moitié des saisonniers ont un contrat de travail signé 2 jours après leur embauche.

#### • Information sur le droits du travail : peut mieux faire !

Ils sont à peu près autant à se dire correctement informés en matière de réglementation du travail. Dans ce cas, c'est essentiellement par leur réseau familial et amical à 48 % ou bien par les médias (24.7 %) bien que ces sources ne soient pas professionnelles. Les organismes plus spécialisés, type syndicats, inspection du travail ou maison des saisonniers ne recueillent que 22 % des suffrages.

## • La recherche du logement : prime aux anciens !

Côté logement, la recherche semble compliquée. Presque 60 % des saisonniers déplorent la faiblesse de l'offre. Ils sont également 14 % à regretter le manque de temps pour le chercher. Si le coût élevé est souvent évoqué, ils sont plus de la moitié à reconnaître être mal informé en matière d'aides et de droit au logement.

On observe l'existence d'une catégorie de saisonniers mieux intégrés que d'autres puisque bénéficiant de l'expérience de la saison passée. Ainsi les primo-saisonniers ne peuvent récupérer un logement de l'an passé ou même le poste de travail. Ils sont ainsi 8 % à avoir repris le même logement que l'an passé. Majoritairement, 70 % des saisonniers trouvent leur logement via leur employeur.

## • Transport ou santé : encore des lacunes

Au cours de la saison, près de 15 % des saisonniers estiment encore être mal informés en ce qui concerne les moyens de transport dans la station. Un saisonnier sur cinq ne se considère pas correctement informé en matière de santé. Lorsqu'il l'est, c'est essentiellement par le corps médical (57 %) ou bien les médias (27 %). Les services de proximité (mairie, maison des saisonniers, service social, association) ont informé sur ce sujet 15,7 % des saisonniers interrogés.

## • Des habitants intégrés ?

Au final, en ce qui concerne leur niveau d'information leur permettant une bonne intégration dans la station, presque les  $\frac{1}{2}$  des saisonniers s'estiment suffisamment informés. 1 saisonnier sur 4 pense le contraire. Au-delà de l'aspect saisonnier de leur présence dans la région, 1 saisonnier sur 5 souhaite s'y installer et ils sont autant à l'envisager éventuellement pour plus tard.



## *Et dans les stations, comment cela se passe ?*

Maison des saisonniers quand il n'y en a pas c'est la Mairie ou les permanences des services sociaux présents sur la station qui assument cette fonction.

Dans beaucoup de stations il existe un guide en direction des saisonniers (infos pratiques sur la station, horaires d'ouverture des services, lieux à connaître, etc...)

Certaines stations organisent des formations en amont de l'arrivée des saisonniers mais cela ne concerne que ceux qui sont dans un périmètre proche donc plutôt les locaux.

Il existe aussi des formations en langues étrangères pour les locaux.

Quels projets : agrandissement des lieux existants, mise en place d'accès à INTERNET.

Formation spécifique des personnes qui accueillent les saisonniers notamment dans les maisons des saisonniers.

# La CFDT propose... et mobilise

Entre la parole des saisonniers et l'observation effectuée dans les stations, il y a indéniablement des prises de consciences, des expérimentations qui montrent que, même timidement, des pratiques se mettent en place côté pouvoirs publics, pour améliorer la situation générale des travailleurs saisonniers.

La CFDT prend le parti pris du renforcement du dialogue social au niveau des territoires pour construire des démarches concrètes tant sur la question du logement que sur la question des conditions du travail ou encore de l'accueil en station.

Il y a des bonnes pratiques à valoriser et à étendre comme il y a des situations à proscrire. L'amélioration des conditions de vie et de travail des saisonniers du tourisme de montagne nécessite que les différentes propositions ci-dessous soient reprises dans un **dialogue social territorial**, seul garant de changements concrets au plus près des saisonniers et de la multitude de petites entreprises qui forment les stations alpines.

## > Logement et transports

- Développement de logements sociaux dédiés aux saisonniers.
- Elargir à tous les logements de saisonniers dans les stations alpines, les normes définies dans l'accord interprofessionnel de décembre 2002 en Savoie.
- Réserver des places de parking gratuites pour les saisonniers dans chaque station.

## > Conditions de travail, et santé au travail

- Valorisation du travail saisonnier par des salaires attractifs supérieurs au SMIG mensuel
- Fidéliser le personnel par une durée de travail respectant les repos journaliers et hebdomadaires et reconnaissant les heures supplémentaires.
- Obligation minimum d'une visite de la médecine du travail lors de chaque saison.

## > Accueil des saisonniers et accès à l'information

- Mise en place de sessions d'accueil de saisonniers en début de saison.
- Développement de Maisons ou d'Espaces saisonniers dans chaque station alpine.
- Création d'un site informatique donnant des informations pratiques aux saisonniers.

## > Intégration des saisonniers dans la station et amélioration du dialogue social

- Organisation de soirées d'accueil des saisonniers en début de saison.
- Accès spécifiques aux activités de loisirs de la station pour les saisonniers.
- Développement d'un dialogue social au niveau de la station alpine regroupant employeurs locaux et responsables syndicaux sous l'égide de la municipalité pour définir des conditions sociales acceptables par tous.



# Agir aujourd'hui pour demain

Comme le montrent les pages précédentes, la situation n'est pas brillante et si personne n'agit, elle pourrait bien encore se détériorer dans les années qui viennent. Plusieurs facteurs pourraient nous conduire au pessimisme :

- Ainsi de la concurrence exacerbée entre les différents types de vacances disponibles sur le marché face aux stations françaises. On trouve non seulement tous les autres des pays limitrophes mais également tous les voyages et séjours de l'autre côté de la Méditerranée à coût équivalent ou inférieur, et des activités tout aussi attractives.
- Une pénurie de personnel qui croît avec l'augmentation des qualifications demandées. Pourquoi monter faire les saisons touristiques d'hiver quand on peut trouver un emploi aussi bien (ou mal) payé toute l'année près de chez soi ? Outre la faible attractivité de ce secteur, l'évolution démographique risque d'amplifier encore la rareté de la main d'œuvre. Il risque alors de se développer, comme à Courchevel, des détachements de main d'œuvre en provenance de nouveaux entrants dans l'Union Européenne. Les conditions sociales seront alors celles du pays d'origine et donc sans commune mesure avec les minima français.

Pour enrayer ces évolutions, la CFDT Rhône-Alpes et la Fédération des Services CFDT proposent d'aller vers une **NOTATION SOCIALE DES STATIONS** ;

- Toutes ne logent pas leurs salariés de la même façon.
- Toutes n'accordent pas la même importance aux conditions de travail et de vie de leurs salariés.
- Toutes ne sont pas prêtes à construire un dialogue social local, gage de perspectives d'amélioration de tout ce qui fait la vie des saisonniers du tourisme.

La CFDT souhaite le faire savoir avec un système clair, simple et facilement accessible à tout saisonnier qui prépare sa saison.

Pour chaque critère, les stations pourraient être évaluées : des logements en bon état adaptés aux personnes devant les occuper, à prix raisonnable, disponibles, à proximité des lieux de travail, avec parking... aux mesures d'information et de suivi de santé des travailleurs en passant par les critères d'accès aux transports et de disponibilité de maisons de saisonniers. Fondés sur les critères les plus objectifs possibles, ces éléments pourraient devenir des moyens de choisir avec un risque d'erreurs réduit le lieu de travail.

Nous ne souhaitons pas nous substituer à ceux dont le métier est de précéder à de telles évaluations (encore que les critères sociaux ne sont quasiment jamais pris en

compte). Notre objectif est de contribuer au quotidien à l'amélioration des conditions d'accueil, de vie et de travail des salariés. Les saisonniers sont par nature des travailleurs précaires.

Notre action ambitionne que ces changements supposent un plus pour les salariés en dépit du caractère saisonnier de l'activité. L'accès à une meilleure information sur les conditions d'emploi devrait le faciliter.

La CFDT souhaite aller plus loin que de simplement mieux utiliser l'existant. Notre objectif est de le faire évoluer en impulsant **UN DIALOGUE SOCIAL LOCAL** ;

Pour ce faire, la CFDT s'appuie sur des salariés organisés, une connaissance du milieu, des objectifs de négociation et l'appui d'un réseau international, des pistes relevées lors de rencontres avec les élus.

1) Des salariés solidaires et organisés : grâce à l'appui des salariés syndiqués dans d'autres secteurs (collectivités locales, remontés mécaniques...) et présents sur place la CFDT crée des Unions des travailleurs du Tourisme. Plusieurs sont actuellement en gestation. La présence de militants de secteur Interco (collectivités locales) facilite de par leur connaissance des élus et du fonctionnement local les échanges. C'est un atout précieux pour la région.

2) Une connaissance du milieu : l'investissement de la CFDT en Rhône-Alpes sur les saisonniers du tourisme date de 1971 avec une première réunion à Tignes. Une violente intervention des employeurs de l'hôtellerie au cours de celle-ci illustre le refus de reconnaissance d'acteurs organisés. Loin de se décourager, ils ont poursuivi les campagnes d'information et de soutien aux salariés pour faire valoir leur droit. Les partenariats et la coopération avec des structures comme la BEEFT ou le réseau santé des saisonniers contribue à l'action sur tous les fronts.

3) Un réseau international avec la CFDT de Poitou-Charente et des syndicats de Lombardie, Catalogne et Bade Nutemberg d'Irlande et de Pologne, la CFDT Rhône-Alpes a constitué un réseau qui collecte et soutien les expériences de dialogue social territorial. Les expériences menées en station viendront conforter l'idée du local comme nouvel espace d'intervention syndicale.

4) Les pistes : les rencontres avec les saisonniers, les maires directeurs de stations, responsables de maison des saisonniers nous ont permis d'identifier les besoins forts et des pistes d'amélioration. Notre action cet hiver sera de faire en sorte que des projets nouveaux émergent, se concrétisent et apportent un mieux vivre aux salariés des stations.

Une action concrète au quotidien au bénéfice immédiat des salariés.



**Cfdt**  
des choix, des actes  
**Rhône-Alpes**

Le rapport est disponible sur le site internet  
[www.cfdt-rhone-alpes.com](http://www.cfdt-rhone-alpes.com)  
et peut être envoyé à la demande.

E-mail : [rhonalpes@cfdt.fr](mailto:rhonalpes@cfdt.fr)