

Retrouvez dans ce numéro :

Edito

- Mieux communiquer auprès des employeurs

En bref...

- Un accord pour les GE
- L'imposition des travaux pour loger des saisonniers

Notre dossier :

- Jouer la carte des complémentarités d'activités

Sur le terrain...

- L'accueil des saisonniers
- Les groupements d'employeurs

L'actualité juridique

- Le temps de travail dans l'hôtellerie-restauration

Zoom sur :

- Les GE de Midi-Pyrénées
- Les saisons agricoles
- La nouvelle édition du GPS

Vos questions :

- Les prestations sociales du pluriactif

Vous avez des questions, ou un projet d'article pour les Pluriactualités ?

Envoyez-nous un message sur messages@peripl.org

Vous voulez en savoir plus sur la pluriactivité ?

Consultez le site www.pluriactivite.org !

Edito

Il paraît que nous vivons dans une société de la communication. Pourtant, toutes les informations ne circulent pas facilement.

Pour les saisonniers, des journées d'accueil sont organisées dans les stations touristiques et de nombreux guides et brochures sont diffusés. Pour les employeurs de travailleurs saisonniers, la situation semble plus difficile.

Une conférence sur la saisonnalité, qui s'est tenu en juin dernier au parlement européen, a rappelé que l'activité touristique repose sur un tissu de PME, qui représentent 99 % des entreprises et emploient dans leur grande majorité (94%) moins de 10 personnes.

Comme en agriculture, un autre secteur très saisonnier, ces entreprises souvent familiales manquent de temps pour s'informer ou pour réfléchir à une meilleure efficacité du travail.

Des actions spécifiques, destinées aux petites entreprises et à leurs organisations professionnelles, devraient être engagées dans les meilleurs délais afin de leur offrir un meilleur accès aux informations dont elles ont besoin pour améliorer leur gestion du personnel.

C. G.

En bref

Un accord pour les GE

L'ANPE et la **Fédération Française des Groupements d'Employeurs (FFGE)** ont signé, le 2 octobre 2006, un accord de partenariat.

Cet accord vise à développer des relations plus étroites entre les groupements (pour diffuser leurs besoins de recrutement et les profils de leurs salariés en recherche d'emploi complémentaire) et les conseillers de l'ANPE (pour présélectionner les candidats et développer l'employabilité des demandeurs d'emploi).

L'accord est signé pour 3 ans. Un bilan annuel permettra de fixer des axes d'évolution.

L'imposition des travaux pour loger des saisonniers

Les exploitants agricoles qui ont effectué des travaux d'amélioration dans les locaux affectés à l'hébergement de salariés saisonniers peuvent bénéficier **d'un amortissement exceptionnel sur 12 mois de leur investissement.**

Cette mesure n'est applicable qu'aux exploitants soumis à un régime réel d'imposition.

Elle ne s'appliquera qu'aux investissements réalisés entre le 25 février 2005 et le 1^{er} janvier 2007.

 **Bulletin Officiel des Impôts n°181 du 6 nov. 2006**

Dossier du mois

Comment allier flexibilité des emplois (notamment saisonniers) et sécurité des salariés ? En misant sur les complémentarités d'activité ! Une solution moins élémentaire qu'il y paraît...

A noter !

La flexisécurité, une idée qui fait son chemin

La flexisécurité consiste à donner plus de flexibilité aux entreprises, en particulier en matière de licenciements, tout en assurant une plus grande sécurité aux salariés licenciés grâce à des allocations élevées, une formation et un suivi personnalisés.

Ce concept, issu des pays scandinaves, fait l'objet d'un examen dans le rapport de la commission européenne sur « L'emploi en Europe 2006 ». Le rapport montre que des politiques actives sont alors nécessaires pour bien doser flexibilité et sécurité de l'emploi.

Source : *L'Emploi en Europe 2006*, novembre 2006

Jouer la carte des complémentarités pour sécuriser des emplois

Au cours des diverses rencontres consacrées cet automne au travail saisonnier et à la pluriactivité, des acteurs venus de tous les horizons ont témoigné de leur volonté de mailler des emplois complémentaires. Mais rien n'est simple...

Toutes les complémentarités ne sont pas possibles

Dans les Pyrénées Orientales, l'idée paraissait simple : former des saisonniers à répondre alternativement à plusieurs emplois, l'hiver en montagne, l'été à la mer, et en intersaison dans l'agriculture...

C'est ainsi que les salariés d'une station de ski se sont vu proposer des emplois estivaux dans une coopérative fruitière. La première année, douze salariés ont répondu à cette proposition. La deuxième année, les employeurs ont amélioré le système, avec un hébergement de qualité, des horaires de travail aménagés pour respecter une vie de famille... Pourtant, aucun salarié n'a accepté de renouveler l'expérience.

Pour expliquer ce refus, les premiers éléments mis en avant par ces saisonniers ont été l'éloignement de la famille et l'isolement. Mais il s'est surtout avéré que ces employés de station de ski, pour la plupart compétents et expérimentés, de bon niveau technique, à qui on voulait assurer une continuité d'emploi pour les maintenir sur la station, n'ont pas supporté une activité fondamentalement différente de leur métier d'origine. Ils n'ont pas ressenti la reconnaissance de leur potentiel et de leurs compétences.

 **Maison du Saisonnier en Pyrénées Roussillon, 04 68 35 34 34**

Certaines complémentarités demandent un peu d'imagination

En Bretagne, l'Union des Acteurs du Tourisme (UAT) regroupe les principales fédérations professionnelles des secteurs marchand et associatif qui interviennent dans des activités touristiques : hébergement, transport, animation, services. Née en 2002, elle s'est intéressée dès ses premières assises, en avril 2003, à la pérennisation des emplois saisonniers.

Elle s'est donc penchée sur la possibilité de conclure des contrats en CDI pour deux postes distincts, l'un pendant la saison, et l'autre pendant l'intersaison. En pratique, une quinzaine de contrats ont ainsi été conclus dans l'hôtellerie-restauration, en Bretagne mais aussi dans le Pays de la Loire. Une personne a par exemple été embauchée en CDI comme cuisinier pendant 7 mois, et comme homme d'entretien pendant les 5 mois de la période creuse.

Pour l'UAT, cette formule permet de fidéliser des salariés en leur permettant de s'installer sur place, et ne coûte pas plus cher que le recrutement chaque année de nouveaux saisonniers (coût du recrutement, salaires plus importants...).

Dans ce cadre, c'est la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise (en l'occurrence, celle de l'hôtellerie-restauration) qui s'applique. Par ailleurs, il appartient à l'employeur de s'assurer de l'aptitude médicale du salarié pour cette deuxième activité.

Pour poursuivre dans cette voie, l'UAT travaille actuellement sur la mise en place de formations permettant d'étoffer les activités complémentaires proposées dans le cadre de ces contrats.

 **Union des Acteurs du Tourisme, <http://uat-bretagne.org>**

Accueil des saisonniers : dépasser l'urgence

Depuis 1993, le Relais du Père Gaspard propose un accueil d'urgence (de une à trois nuits) ou un hébergement transitoire (de 15 jours à 6 mois) à toute personne en situation de mobilité professionnelle, dont les finances ne permettent pas d'accéder à un logement au prix du marché.

Géré par l'UMIJ (Union Mutualiste pour l'Habitat et l'Insertion des Jeunes), le Relais du Père Gaspard est un ancien hôtel situé à Bourg d'Oisans (38), au pied des stations (l'Alpe d'Huez, les Deux Alpes...). Il accueille donc très régulièrement des saisonniers.

Au-delà d'un accueil d'urgence, le Relais a très tôt développé une mission de préparation à la saison.

C'est ainsi qu'il organise des « plates-formes de découverte des métiers saisonniers », en partenariat avec les missions locales et les PAIO (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation) de la région Rhône-Alpes. Ces stages collectifs, d'une durée de 2 semaines, ont permis depuis 2002 d'accompagner 160 jeunes par an pendant les intersaisons d'automne et de printemps.

 **Relais du Père Gaspard, 04 76 79 12 51**

Groupements d'Employeurs, une formule à promouvoir

Depuis le début de son action de promotion et d'appui à la mise en œuvre de l'emploi partagé, en 2000, l'Association Départementale pour l'Emploi et la Formation Agricole (ADEFA) de la Drôme a contribué à la constitution de 21 groupements d'employeurs.

Ces groupements, de taille modeste (pas plus de 5 adhérents), ont permis de salarier 27 personnes en contrat à durée indéterminée. Les postes proposés sont très variés (de l'ouvrier agricole à l'ingénieur qualité).

Dans son bilan, l'ADEFA met l'accent sur le potentiel de création d'emplois que représente la mutualisation de personnel administratif (notamment pour répondre aux charges de travail supplémentaires liées aux nouvelles obligations réglementaires).

C'est pourquoi l'ADEFA souhaite poursuivre la valorisation et le développement des groupements d'employeurs, dans la mesure où ils contribuent à fixer une population sur un bassin d'emploi donné en proposant sur le marché du travail des emplois attractifs.

 **ADEFA Drôme, 04 75 43 48 22**

Un point sur le temps de travail dans l'hôtellerie-restauration

Un régime d'équivalence récemment remis en cause

De manière générale, la durée légale du travail est de 35 heures par semaine, et les heures effectuées au-delà de ce seuil* sont des heures supplémentaires. Dans certaines professions où le travail revêt un caractère intermittent, une durée de présence supérieure peut cependant être jugée équivalente à 35 heures de travail effectif. Les heures effectuées au-delà ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Dans la branche des hôtels, cafés et restaurants (HCR), un décret de décembre 2004 avait fixé à 39 heures la durée équivalente à la durée légale hebdomadaire. Ce décret validait ainsi un avenant de juillet 2004 à la convention collective.

Il a été annulé le 18 octobre 2006 par le Conseil d'Etat, au motif que le secteur n'est pas caractérisé par des périodes d'inaction pour l'ensemble des emplois salariés.

Où en est-on à présent ?

Cette décision aurait dû rendre inapplicable l'avenant de juillet 2004, ce qui aurait dû donner lieu au versement rétroactif des heures supplémentaires (entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure) depuis le 1^{er} janvier 2005. Les salariés auraient alors perdu la 6^{ème} semaine de congés et les jours fériés supplémentaires prévus par l'avenant.

Un amendement au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 prévoit de revenir à la durée du travail prévue par l'avenant de juillet 2004, en attendant une nouvelle négociation entre les partenaires sociaux, au plus tard le 31 janvier 2007.

* dans la limite de la durée maximale du travail (10 heures pour une journée, 48 heures pour une semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines)

Agenda

Décembre

- mardi 12 à Perpignan (66) : **Bilan d'un programme Franco-Espagnol pour l'emploi saisonnier**
- mercredi 13 à Paris (75) : **Rencontre nationale des Comités de Bassin d'Emploi**
- jeudi 14 à Modane (73) : **Accueil des saisonniers**
- lundi 18 à Lanslebourg (73) : **Accueil des saisonniers**
- mardi 19 à Paris (75) : **Nouvelles formes de coopératives et territoires ruraux**
- mercredi 20 à Tignes (73) et Val d'Isère (73) : **Accueil des saisonniers**
- jeudi 21 à Valloire (73) : **Accueil des saisonniers**

Janvier

- mardi 9 aux Arcs (73) : **Dépistage du sida et des hépatites**
- mardi 16 et mercredi 17 à La Clusaz (74) : **Journées « Pleine saison, pleine santé ? »**
- jeudi 18 à Valloire (73) : **Dépistage du sida et des hépatites**
- mardi 23 à Courchevel (73) : **Dépistage du sida et des hépatites**
- mardi 30 et mercredi 31 au Grand Bornand (74) : **Journées « Pleine saison, pleine santé ? »**

Zoom sur :

Les GE de Midi-Pyrénées

Le GEMIP (Groupements d'Employeurs de Midi-Pyrénées) est une association créée en septembre 2005 pour fédérer les groupements d'employeurs (GE) de la région.

Elle réunit aussi bien des GE que des GEIQ (GE pour l'Insertion et la Qualification), des GE associatifs ou agricoles.

Sur son site, on retrouve un annuaire des GE existants, qui reste à compléter, et diverses ressources (rapports, principaux textes législatifs...)

On trouve également des pages dédiées aux entreprises et associations ou aux demandeurs d'emploi, qui présentent les intérêts d'un groupement d'employeurs, et permettent de remplir un formulaire de contact ou de déposer un CV.

? www.gemip.com

Les saisons agricoles

Le FAFSEA, Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles, propose une centaine de fiches descriptives des activités saisonnières, accompagnées de grilles d'évaluation, pour permettre aux employeurs d'apprécier les points forts (et les points faibles) de leurs équipes.

? www.fafsea.com

La nouvelle édition du GPS

Le Guide des Pluriactifs et des Saisonniers vient de faire peau neuve, comme tous les ans à la même époque. Edité et diffusé par l'Adecohd, comité de bassin d'emploi du Briançonnais (05), il contient de nombreuses rubriques pour aider les saisonniers et pluriactifs à y voir plus clair.

? **Adecohd, 04 92 25 54 90**

Vos questions



Je suis enseignante à la faculté, ce qui correspond à mon activité principale, et j'exerce une activité libérale de consultation juridique, pour laquelle je cotise depuis 7 ans, en particulier pour le risque maternité.

Or, si je comprends bien, la perte de ce revenu secondaire ne sera pas compensée pendant la durée de mon congé maternité ?

En effet, en cas de cumul d'une activité salariée et d'une activité indépendante, la règle veut que vous cotisiez auprès de chacune des caisses concernées.

Les prestations en nature (remboursement de soins) vous sont remboursées par la caisse de votre choix, et les prestations en espèce (congé maladie ou maternité) par celle de votre activité principale.

Certes, vous n'êtes pas obligée de cesser votre activité non salariée pour bénéficier de ces indemnités, mais vous ne pouvez pas non plus bénéficier d'un « complément » de la part de la caisse concernée.

Source : Article L.613-4 du Code de la Sécurité Sociale

Les Pluriactualités ! - Directeur de Publication : Jean-Marc Cross - 97 A avenue de Genève, 74000 ANNECY.

Rédaction : Miryam Blanchon, Christian Gilquin, Adeline Parenty

Edité par l'association SEA 74 / PERIPL, 97 A avenue de Genève, 74000 ANNECY – Tél. : 04 50 67 57 05 – messages@peripl.org

Imprimé par Couleurs Montagne, 126 chemin St Martin, 73190 Saint Baldolph

ISSN : 1634-8079 - Diffusion moyenne : 1 400 exemplaires - Périodicité mensuelle

Première publication : janvier 2002 - Dépôt Légal : à parution - Marque déposée