

**Retrouvez
dans ce numéro :**

Edito

En bref...

- ✂ Un accord prévoyance
- ✂ Erratum

Notre dossier :

- ✂ Garder la santé quand on est saisonnier

Sur le terrain...

- ✂ Au service des saisonniers
- ✂ AIDER les GE
- ✂ Une coopérative pluriactive
- ✂ Un GE multisectoriel

Zoom sur :

- ✂ Des outils contre le stress
- ✂ L'emploi en agriculture
- ✂ L'emploi sur le site de France 5

Vos questions :

- ✂ La journée de solidarité pour un saisonnier ou un pluriactif

En supplément :

- ✂ Le compte-rendu d'un carrefour du **Forum interrégional alpin sur la pluriactivité et la saisonnalité**

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

Envoyez-nous un message sur messages@peripl.org en précisant éventuellement la structure que vous représentez, votre nom et votre adresse électronique !

Edito

Il reste beaucoup à faire pour améliorer la santé des saisonniers. Banalisation de la consommation de tabac, alcool ou produits illicites et des conduites à risques, conditions de travail de plus en plus dures, difficultés d'accès aux soins... tel est le constat des professionnels de santé et des acteurs de prévention.

En montagne, la prévention des accidents liés aux sports d'hiver occupe naturellement le devant de la scène. Mais ces risques concernent majoritairement les clients des stations. Les besoins des travailleurs saisonniers sont ailleurs : stress, fatigue, souffrance au travail, etc.

Car un cadre de vie idyllique (au moins d'un point de vue extérieur) ne doit pas faire oublier de réelles difficultés, en terme de logement, de rythme de travail... Les conditions de travail des saisonniers reflètent souvent de manière exacerbée les difficultés des salariés "ordinaires".

Une adaptation de la politique de santé publique aux spécificités du travail saisonnier paraît nécessaire à très brève échéance.

C.G.

En Bref...

Prévoyance dans les domaines skiables

Un accord signé le 18 février 2005 par trois syndicats majoritaires (CFDT, FO et CFTC) institue un régime de prévoyance pour les salariés des domaines skiables.

Cet accord prévoit deux garanties en cas de décès ou d'invalidité de 3^{ème} catégorie : un capital et une rente d'éducation ou de conjoint.

C'est une bonne nouvelle pour les salariés de petites entreprises et les saisonniers, qui ne bénéficiaient pas des accords de prévoyance négociés jusque là dans les grandes exploitations de remontées mécaniques.

Source : www.beefit.org

Erratum

Contrairement à ce qu'indiquent les Pluriactualités du mois de mars, c'est dans le Gard et non dans l'Hérault qu'a vu le jour la deuxième Maison du travail saisonnier du Languedoc-Roussillon, à Aigues-Mortes.

Comme son aînée du Cap d'Agde, elle a été initiée par la Conférence Régionale du Travail Saisonnier, qui réunit les partenaires sociaux et l'administration du travail.

Une commission pour le travail saisonnier se réunit régulièrement et produit un guide sur le droit du travail saisonnier, en partenariat avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le site : www.conference-crt.com

Dossier du mois

Garder la santé quand on est saisonnier

Une saison, qu'elle soit agricole ou touristique, dure peu. C'est donc en quelques mois que se joue le chiffre d'affaires de toute une année.

Les travailleurs saisonniers comme leurs employeurs sont alors soumis à une forte pression, dans un cadre de travail qui contribue parfois à détériorer leur état de santé...

A noter !

Le choix d'un médecin traitant

Si vous êtes saisonnier ou pluriactif, sachez que vous pouvez :

- ☞ choisir un médecin qui exerce loin de votre domicile ;
- ☞ changer à tout moment de médecin traitant ;
- ☞ consulter en cas d'urgence un autre médecin, sans incidence sur votre remboursement.

La déclaration de choix du médecin traitant doit être adressée à l'organisme qui rembourse vos soins, c'est-à-dire la caisse de votre activité principale.

Pour en savoir plus :

inforeforme@cnamts.fr

0 820 77 33 33 (0.118 €/min.)

Une question se pose : pourquoi et comment mener des actions spécifiques en direction des travailleurs saisonniers ? Voici quelques éléments de réponse...

Les constats

☞ **La santé des saisonniers dépend étroitement de leurs conditions de travail** (horaires, respect de la législation du travail, stress, nombre croissant de contrats en temps partiel...) et de vie en général (manque de sommeil, co-habitation forcée ou logement insalubre...) L'amélioration de leur santé passe donc par une action globale sur leurs conditions de vie (temps de travail et logement en particulier).

☞ **Certaines difficultés sont directement liées au cadre de travail** : surexposition au soleil entraînant des mélanomes, coût élevé de la vie en station, éloignement géographique des médecins généralistes et spécialistes, ambiance festive et nombreuses tentations sur place (cocaïne moins chère en station qu'en vallée...), isolement... Les problèmes de santé rencontrés par les saisonniers sont le symptôme de difficultés plus générales.

☞ **Certaines problématiques sont liées au profil des saisonniers**, souvent jeunes (sentiment d'invulnérabilité, goût du risque...), sans attaches familiales et peu informés (sur les démarches à effectuer en cas d'accident du travail par exemple, ou sur le droit du travail pour les saisonniers étrangers...). Les saisonniers ne constituent pas en soi une population "à risques" mais sont souvent plus exposés aux risques.

☞ **La qualité des prestations rendues par les saisonniers dépend en grande partie de leur état de santé** (fatigue, transmission d'infections non traitées...) et de leur motivation. Les employeurs ont donc tout intérêt à s'en préoccuper (intégration de modules de prévention dans les formations, diffusion d'informations sur la santé...)

Les actions

Informations insérées au fil des pages dans les guides des saisonniers, présence d'associations de prévention des risques au cours de soirées, de bruns de l'emploi ou de journées d'information... les actions s'étoffent d'année en année en Rhône-Alpes.

☞ **Les actions de dépistage du sida et des hépatites en station** permettent d'attirer l'attention des saisonniers sur les questions de santé. Ceux qui viennent consulter n'ont pas forcément pris de risques particuliers mais profitent souvent de ce moment de convivialité pour aborder d'autres questions de santé (notamment psychologiques), et apprécient que leurs difficultés soient reconnues.

☞ **Les actions de d'information et de prévention** gagnent à être associées à des forums de l'emploi ou des événements festifs, même si "savoir n'est pas toujours faire" (mauvaise interprétation des informations reçues, influence du contexte sur la prise de risques...).

Des idées

☞ **Les médecins du travail** sont parfois les seuls médecins rencontrés par les saisonniers au cours d'une année : leur rôle d'information et de prévention est donc primordial. Au cours du Festival International des Métiers de Montagne (FIMM) de Chambéry, la possibilité d'un partenariat avec les médecins libéraux a été envisagée pour effectuer plus de visites d'embauche en début de saison.

☞ **En montagne, les médecins** (parfois saisonniers ou remplaçants) sont peu nombreux et confrontés au coût élevé de la vie, des loyers, et du matériel de soin. Il serait souhaitable de faciliter l'installation des professionnels de santé dans les stations.

Au service des saisonniers

En novembre 2004, les 5èmes Rencontres nationales des pluriactifs, des saisonniers et de leurs partenaires ont relancé la réflexion sur la formalisation du réseau de partenariat entre structures d'accueil et d'information des saisonniers.

Les maisons des saisonniers de Serre-Chevalier (05) et d'Arcachon (33), le Guichet d'initiatives pour la pluriactivité et l'emploi de Saint-Lary-Soulan (65) et les maisons du travail saisonnier d'Agde (34) et d'Aigues-Mortes (30) se sont rencontrées le 29 mars 2005 pour réfléchir à un plan d'action.

Les objectifs sont les suivants :

- améliorer la visibilité des structures et de leurs actions en partenariat, de manière à favoriser l'investissement des élus et des partenaires institutionnels ;
- développer les relations et les échanges entre structures d'accueil, afin de mutualiser des moyens et des outils.

Les trois étapes envisagées :

1. adhésion des structures d'accueil à une charte nationale ;
2. validation d'un label définissant un socle de pratiques communes ;
3. création d'une structure juridique porteuse du réseau.

Les acteurs concernés par la démarche seront contactés pour discuter de la charte et d'une lettre destinée à sensibiliser élus et partenaires. Une réunion de travail devrait se tenir en juin 2005 à Saint-Lary-Soulan (65).

Contacts : maison des saisonniers de Serre-Chevalier (Adecohd - 04 92 25 54 98) ou d'Arcachon (05 56 22 00 36)

AIDER les GE

Depuis 1999, l'Association Initiatives Drômoises pour l'Emploi Rural (AIDER) accompagne toutes les initiatives ayant des répercussions favorables sur l'emploi agricole et rural dans le département.

Soutien à la création de GE

A l'instar des associations "ProGet" en Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'association apporte son soutien à la création de groupements d'employeurs (GE) par :

- des actions de communication, d'information et de formation ;
- la détection des besoins qui pourraient trouver une réponse dans un GE ;
- l'accompagnement des porteurs de projets jusqu'au fonctionnement effectif du groupement d'employeurs ;
- l'accompagnement des personnes souhaitant créer un groupement autour de leurs compétences.

Développement de projets intersectoriels

Depuis 2002, 11 groupements ont vu le jour, pour la plupart dans le secteur agricole ou associatif, dans le but de pérenniser le poste d'un salarié en temps partagé dans des secteurs d'activité complémentaires. L'objectif d'AIDER est en effet de développer des GE intersectoriels.

Pour en savoir plus, contacter l'association au 04 75 25 34 17 ou à aider@ecosite-val-de-drome.com

Une coopérative pluriactive

En Italie, la cave coopérative de Morgex permet à 90 pluriactifs (moniteurs de ski, menuisiers, ouvriers, retraités...) de compléter leurs revenus. Elle a été entièrement financée par la région autonome du Val d'Aoste, pour assurer notamment l'entretien des paysages. En contre-partie, chaque producteur doit à la cave un nombre d'heures de travail annuel proportionnel à sa production.

Source : "Chroniques d'en haut" du 18 mars 05, France 3

Un GE multisectoriel

Le GERM (Groupement d'Employeurs né aux Ruires et Multisectoriel) a vu le jour en 1998 à Eybens (38). Il est issu d'une réflexion amorcée par des élus et des techniciens du développement, puis reprise par les entreprises locales qui rencontraient des difficultés de gestion de leur main-d'œuvre.

Des aides à la mobilité

Depuis sa création, le GERM s'est étendu à de nouveaux adhérents et son bassin d'emploi s'est élargi. Il s'est donc doté de moyens pour encourager la mobilité des salariés :

- financement de permis de conduire ;
- possibilités de financement des frais de déplacement pour les salariés acceptant des missions loin de leur domicile ;
- appui aux demandes de logement social à proximité du lieu de travail.

Un GE multisectoriel

Pour mailler des emplois à temps partiel ou saisonniers sur un bassin d'emploi, le groupement a décidé de miser sur les complémentarités d'activités entre secteurs différents (plasturgie, BTP, informatique...). Certaines compétences, telles que la comptabilité, sont en effet transférables d'une entreprise à l'autre, et la convention collective "transformation des matières plastiques" permet d'associer de nombreuses entreprises.

Pour en savoir plus, le GE se présente sur le site www.germemploi.com

Agenda

Avril

☞ jeudi 14 à Loriol (26) : **Forum de l'arboriculture**

☞ du jeudi 14 au samedi 16 à Canillo (Andorre) : **4^{ème} Congrès mondial du tourisme de neige et de montagne**

☞ mercredi 20 à Villeurbanne (69) : **A l'heure des jobs d'été**

☞ jeudi 21 avril à Cluses (74) : **Forum jobs d'été**

☞ vendredi 22 à Moûtiers (73) : **Forum pour l'emploi des saisonniers et des pluriactifs**

☞ samedi 23 à Antibes (06) : **Journée jobs d'été**

☞ du lundi 25 au samedi 30 à Roquebrune Cap Martin (06) : **Journées jobs d'été**

☞ mardi 26 à Cassis (13) : **Forum des métiers du tourisme**

Mai

☞ samedi 7 à Carros (06) : **Journée jobs d'été**

☞ mardi 17 à Villard-de-Lans (38) : **Salon de l'emploi saisonnier**

☞ mardi 24 à Bédarieux (34) : **La pluriactivité et le développement des très petites entreprises rurales**

Juin

☞ vendredi 3 juin à Vitrolles (13) : **Forum de l'emploi**

N'hésitez pas à nous faire part d'un événement ou à nous contacter pour obtenir plus d'informations !

Zoom sur :

Des outils contre le stress

L'Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale (ARAVIS) vient de publier une fiche pratique consacrée à l'usure au travail.

Stress, violence ou mal-être au travail sont des phénomènes qui touchent souvent les travailleurs saisonniers.

La fiche conçue par Aravis a pour but de favoriser le dialogue social autour de ces difficultés, en proposant plusieurs pistes pour diagnostiquer les sources de stress et agir sur elles.

Pour en savoir plus, consultez le site www.aravis.asso.fr

L'emploi en agriculture.

L'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) a mené une étude sur l'emploi salarié en agriculture et ses évolutions

depuis 15 ans.

On apprend que la part de travail effectué par des salariés saisonniers est passée de 34,5% en 1988 à 40% en 2003. La durée des contrats est d'un mois en moyenne.

80% des recrutements saisonniers sont effectués directement par les employeurs (connaissance, bouche à oreille...). Les autres recrutements sont effectués par l'ANEFA et l'ANPE, qui enregistrait en 2003 une demande d'emploi saisonnier pour 6 offres.

Pour en savoir plus, consultez le site : www.anefa.org

L'emploi sur www.france5.fr

Sur le site de cette chaîne de télévision, on trouve de nombreux dossiers concernant l'emploi et la formation professionnelle. Les pluriactifs et saisonniers y trouveront de précieuses informations sur leurs droits, les publications et les sites utiles.

Pour en savoir plus, consulter le site www.france5.fr/emnloi

Vos questions



Comment la journée de solidarité s'applique-t-elle aux salariés saisonniers ou pluriactifs ?

La loi du 30 juin 2004 relative à l'autonomie des personnes âgées et handicapées a institué une journée supplémentaire de travail, dite "journée de solidarité", qui concerne tous les salariés.

☞ En principe cette journée n'est pas rémunérée, sauf pour les salariés temporaires, saisonniers ou intermittents.

☞ Les salariés ne doivent accomplir qu'une journée de solidarité par an. En cas de changement d'employeur, les heures accomplies dans le cadre d'une deuxième journée de solidarité sont considérées comme des heures supplémentaires.

☞ Pour un salarié à temps partiel, le nombre d'heures à effectuer est proportionnel à la durée de travail prévue par contrat. La règle vaut en cas de cumul. Si le cumul dépasse 35 heures par semaine, les 7 heures de la journée de solidarité sont réparties entre les employeurs.

☞ Le salarié qui cumule un temps plein et un temps partiel ne doit effectuer sa journée de solidarité qu'auprès de son employeur à temps plein.

Source : circulaire DRT 2004/10 du 16 décembre 2004

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

Rédaction : Miryam Blanchon, Christian Gilquin, Adeline Parenty
Imprimé par SEA 74 / PERIPL, 97 A, avenue de Genève, 74000 ANNECY

ISSN : 1634-8079 - Diffusion moyenne : 1 100 exemplaires - Périodicité mensuelle

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



Forum interrégional alpin sur la pluriactivité et la saisonnalité

Festival International des Métiers de Montagne de Chambéry
(25 novembre 2004)

Au cours du Forum interrégional alpin sur la pluriactivité et la saisonnalité, quatre carrefours ont permis de confronter les expériences et d'émettre des propositions en faveur des travailleurs saisonniers et/ou pluriactifs. Le compte-rendu complet des échanges sera disponible en juin 2005. Pour l'obtenir, il vous suffit d'écrire à messages@peripl.org

Compte-rendu du carrefour n°1 :

Comment améliorer les conditions de vie et de travail des saisonniers ?

La situation des travailleurs saisonniers est parfois difficile, mais il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'une population très hétérogène : les saisonniers "mobiles" venus d'un autre département rencontrent souvent plus de difficultés (problème de logement, solitude...) que les saisonniers "locaux" résidant sur place toute l'année.

Conditions de travail :

Le travail dissimulé est une réalité difficilement quantifiable, mais il semblerait que le travail "au noir" régresse au profit du travail partiellement dissimulé ou "travail gris". L'inspection du travail mène en Rhône-Alpes une action visant améliorer la transparence des heures de travail réellement effectuées par chaque salarié dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Actuellement, il n'y a pas de statut des saisonniers, mais la création d'une nouvelle catégorie de salariés va-t-elle dans le sens d'une simplification du droit ? On pourrait par contre simplifier le droit en faisant du CDD saisonnier un CDD classique, qui donne droit notamment à une prime de précarité.

Santé :

Les conditions et le cadre de travail influent sur la santé des saisonniers. D'après diverses enquêtes, un saisonnier sur quatre rencontre des problèmes de santé et la consommation de tabac, d'alcool ou de substances illicites semble se banaliser. L'accès aux soins est problématique, pour les habitants de la station comme pour les saisonniers dont les horaires et les rythmes de travail sont parfois difficilement compatibles avec une visite médicale en vallée. L'installation de professionnels de santé dans les stations doit donc être facilitée, et notamment leur accès au logement.

Des dynamiques locales se développent dans la région Rhône-Alpes pour mener des actions d'information et de prévention. Si il y a 10 ans la question de la santé restait l'affaire de spécialistes, elle est aujourd'hui prise en compte par d'autres partenaires.

Logement :

Le prix élevé des loyers en station, sans rapport avec les salaires pratiqués, fait que les saisonniers ne peuvent souvent accepter un emploi qu'à la condition d'être logés. En Savoie, les partenaires sociaux ont signé en 2002 **un accord interprofessionnel** qui favorise la construction de logements pour les salariés saisonniers et définit :

- des normes de qualité correspondant aux règles en vigueur pour les résidences principales ;
- la mutualisation du "1% logement", qui bénéficie même aux très petites entreprises ;
- un droit au logement adapté : rupture de bail facilitée, pas de plafonds de ressources...;
- un droit de réservation pour loger ses salariés, qui couvre en partie le déficit d'exploitation ;

Cet accord a permis de construire plus de logements en deux ans que sur les dix années précédentes, et il a été étendu au niveau national, mais les logements produits ne sont accessibles qu'aux salariés des entreprises qui acceptent de se placer dans une logique de développement durable.

Un enjeu pour le développement des stations

Les stations de montagne se composent d'un ensemble d'acteurs très disparate (commune, acteurs économiques, associations...), ce qui pose à la fois la question de leur gouvernance (qui décide et comment ?) et de l'arbitrage entre des intérêts divergents.

Les projets de développement des stations touristiques prennent rarement en compte la dimension des ressources humaines. Or une station peut se trouver dans l'incapacité de répondre à la demande de sa clientèle par manque de personnel qualifié et/ou motivé.

La solution passe par la concertation, qui doit s'appuyer sur :

- un projet politique pour le territoire, porté de préférence par les élus ;
- un diagnostic territorial partagé par les acteurs du tourisme, de l'économie et de l'emploi ;
- un conseil de développement permettant à tous les acteurs de la station de s'exprimer.

Mais la concertation et le dialogue social demandent du temps et le rythme de la saison ne facilite pas les choses (changements de personnes d'une année sur l'autre, manque de temps, départs de la station en intersaison...)

Pour l'heure, on remarque une préoccupation croissante pour les saisonniers, mais :

- la commune se trouve souvent confrontée à des conflits d'usage : par exemple, vaut-il mieux développer de nouveaux lits marchands ou des logements pour les saisonniers ?
- les associations se demandent comment trouver des relais institutionnels pour poursuivre et pérenniser leurs actions en faveur des saisonniers ;
- les acteurs économiques sont encore assez peu investis : les stations vont-elles encore trop bien pour percevoir l'intérêt d'améliorer les conditions de vie des saisonniers ?

Agir collectivement et globalement : deux exemples

PLACES est une Plate-forme Agricole pour les Contrats d'Emplois Saisonniers, créée en Isère pour pallier un manque récurrent de main-d'œuvre saisonnière dans le secteur arboricole. La recherche d'une réponse globale aux problèmes rencontrés par les saisonniers fait l'originalité du dispositif, qui propose des solutions de logement ou de transport, une vigilance accrue de la part des médecins du travail, et un accompagnement des saisonniers au quotidien.

Son succès vient de son "appropriation" par chacun des partenaires concernés, selon ses objectifs propres : retour à l'emploi de publics prioritaires pour le service public de l'emploi, fidélisation des salariés pour les employeurs, amélioration des conditions de vie et de travail pour les syndicats professionnels, rentabilisation de logements vacants pour les bailleurs sociaux...

Le dispositif réunit des partenaires qui n'avaient pas l'habitude de travailler ensemble, et leur permet d'aborder des problématiques nouvelles, comme l'allongement des contrats, que le dispositif permet en partie puisque des saisonniers sans changer de logement ont changé cet été quatre fois d'employeurs.

A Courchevel, un projet vise à mettre en place des délégués syndicaux de site, dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. En travaillant ensemble sur ce projet, les partenaires sociaux ont entamé un dialogue qui pourrait s'étendre à questions, telles que la formation des salariés saisonniers. C'est ainsi qu'en décembre 2004 une dizaine de personnes ont été embauchées 15 jours avant le début de la saison, de manière à pouvoir suivre une formation de personnel d'été.