

## Retrouvez dans ce numéro :

### Edito

### En bref...

- ✂ Mise en place du RSI
- ✂ Le contrat saisonnier
- ✂ Le contrat intermittent

### Notre dossier :

- ✂ Saisonniers agricoles : vers une meilleure gestion des ressources humaines

### Sur le terrain...

- ✂ Pour un emploi à l'année
- ✂ Pour des logements
- ✂ Contre la précarité
- ✂ Un jumelage de stations

### Zoom sur :

- ✂ Les SCIC en 40 questions
- ✂ L'enquête BMO 2005
- ✂ Un guide pour les pluriactifs

### Vos questions :

- ✂ Le calcul de l'ancienneté pour les travailleurs saisonniers

### 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](mailto:messages@peripl.org) en précisant éventuellement la structure que vous représentez, votre nom et votre adresse électronique !

## Edito

**La formation est un gage de réussite** pour les entreprises employant des travailleurs saisonniers. Elle permet bien sûr de développer les compétences des salariés, mais aussi d'introduire une meilleure gestion des ressources humaines lorsqu'elle s'adresse aux entrepreneurs...

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre saisonnière, le recrutement et la fidélisation des salariés ne supportent plus l'amateurisme. Les méthodes utilisées par les grandes entreprises doivent donc être adaptées à l'emploi saisonnier. Certains acteurs s'y emploient, par le biais de formations et d'échanges de bonnes pratiques.

Dans ce domaine comme dans d'autres, la transversalité est de mise : la fidélisation et l'amélioration des conditions de vie des saisonniers passent par le "décloisonnement" des dispositifs d'accompagnement et des formations.

C.G.

## En Bref...

### Sécurité sociale des travailleurs indépendants

La loi de simplification du droit du 9 décembre 2004 prévoit la mise en place d'un **régime social unique** pour les indépendants (RSI), ce qui devrait faciliter la vie des pluriactifs.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le RSI remplacera les trois régimes d'assurance maladie existant pour les artisans, commerçants et professions libérales, ainsi que l'assurance vieillesse, invalidité et décès des artisans et commerçants. Une ordonnance crée une instance provisoire qui se substitue aux conseils d'administration des trois caisses nationales, et prévoit des mesures assurant la sécurité de l'emploi du personnel en place.

**Source** : Ordonnance n° 2005-299 du 31 mars 2005

### Le contrat intermittent

Même en l'absence d'une convention ou d'un accord collectif, les ateliers protégés peuvent conclure un contrat de travail intermittent avec un salarié handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-3 du code du travail).

### Le contrat saisonnier

La Cour de cassation rappelle qu'un contrat saisonnier doit concerner des tâches qui se répètent chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. La Cour d'appel avait requalifié un contrat en contrat saisonnier, au motif que l'activité d'une brasserie variait en fonction du climat. La Cour de cassation a rejeté ce raisonnement dans trois affaires de ce secteur.

**Source** : arrêts du 9 mars 2005, chambre sociale de la Cour de cassation

# Dossier du mois

**De 2002 à 2004, la Fédération nationale des producteurs de légumes (FNPL) et le Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA) se sont engagés dans un projet européen de "lutte contre l'exclusion des publics en difficulté dans les emplois de l'agriculture", dans le cadre du programme Equal.**

## A noter !

### **Maraîchage et saisonnalité**

D'après une étude réalisée par la FNPL et le FAFSEA en 2004, la culture de fruits et de légumes représente 6,8% des exploitations (soit 44 000 entreprises), et 12% des actifs agricoles.

Malgré la mécanisation de nombreuses tâches, la proportion de travailleurs saisonniers est deux fois plus importante dans le secteur des fruits et légumes que dans l'agriculture en général.

Les contrats saisonniers sont conclus pour des périodes de 3 à 8 mois en moyenne.

**Source :** *Fafsea Infos* de mars-avril 2005

## Saisonniers agricoles :

### vers une meilleure gestion des ressources humaines

Pour faciliter l'accès à l'emploi des salariés, notamment saisonniers, de nombreuses expérimentations menées dans le cadre du programme Equal ont mis l'accent sur la formation de ces derniers...mais aussi de leurs employeurs. En voici quelques exemples.

#### Un dispositif de qualification des saisonniers

En partenariat avec la FNPL, le FAFSEA a mis au point un certificat de qualification professionnelle (CQP) d'ouvrier spécialisé en productions légumières, au terme de deux ans de travail.

Composé de six modules, dont trois optionnels à choisir parmi sept spécialités possibles (récolte manuelle, tri et conditionnement, plantation des endives...), ce certificat s'adresse majoritairement à des salariés en poste, à qui il devrait permettre d'obtenir une plus grande stabilité de l'emploi.

En phase de test en Bretagne et dans le Languedoc-Roussillon, douze demandeurs d'emploi ou saisonniers ont entamé une formation par le biais de contrats de professionnalisation, et quatre salariés préparent une validation des acquis de l'expérience (VAE). Un bilan de l'opération est attendu au cours de l'été 2005.

**Source :** *Fafsea Infos* de mars-avril 2005

#### Un dispositif d'accompagnement des exploitants

La FNPL a participé à la mise en place de deux dispositifs d'accompagnement des exploitants agricoles, dans la Manche et le Vaucluse.

En 2003, 10 entreprises maraîchères du Vaucluse ont ainsi fait l'objet d'un diagnostic en matière de gestion des ressources humaines. A partir d'un questionnaire et d'entretiens avec les chefs d'exploitation et leurs équipes, ces diagnostics ont permis d'élaborer un programme de formation pour les employeurs (en recrutement, évaluation du personnel, communication...) et de mettre en place des outils adaptés à chaque problématique (construction d'une politique de rémunération, d'un plan de formation, création de fiches de poste...).

L'opération a été reconduite en 2004 avec des maraîchers, mais aussi des viticulteurs et des arboriculteurs. Les évaluations menées au cours du projet ont montré que les conditions de travail s'étaient améliorées rapidement dans les exploitations concernées.

#### La capitalisation des bonnes pratiques

Partout en France, des dispositifs ont pour but de :

- valoriser les métiers agricoles ;
- faciliter la mise en relation des offres et demandes d'emploi ;
- favoriser une meilleure gestion des ressources humaines ;
- promouvoir de meilleures conditions de vie des saisonniers.

Sur son site, la FNPL a créé un pôle de ressources présentant ces différents dispositifs sous formes de fiches synthétiques.

Des guides, dont le "guide vers une gestion des ressources humaines dans l'entreprise", et des fiches décrivant près de 200 "pratiques des entreprises" (intégration des saisonniers en binômes avec des "permanents", aménagement des postes, anticipation des besoins...) sont également consultables.

D'autre part, un réseau de conseillers se met progressivement en place au sein de structures existantes, de manière à pouvoir mieux informer les exploitants sur la question des ressources humaines.

**Pour en savoir plus,** contactez la FNPL au 01 49 49 15 35 ou consultez le site [www.fnplegumes.org/projets/rh/outils\\_accueil.asp](http://www.fnplegumes.org/projets/rh/outils_accueil.asp)

## Pour un emploi à l'année

De 2002 à 2004, le Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA) de Château-Chinon (Nièvre) a mené une action de professionnalisation par la poly-compétence pour des demandeurs d'emploi de longue durée.

### La pluriactivité, une nécessité locale

Dans le département, de nombreux emplois sont saisonniers, avec le tourisme d'été et la production de sapins de Noël. La mission confiée par la Direction départementale du travail au CFPPA consistait à préparer des personnes motivées à l'exercice de plusieurs métiers différents sur l'année, afin de leur permettre une meilleure intégration sur le marché du travail local.

### Une action de réinsertion professionnelle

Des sessions de formation ont été mises en place dans le cadre de Stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE). Elles ont bénéficié à 23 stagiaires, et leur ont surtout permis de découvrir de nouveaux métiers et de renouer avec le monde du travail : 8 d'entre eux ont obtenu un emploi à l'issue de la formation.

### L'action se poursuit...

Tous les stagiaires ne sont pas devenus pluriactifs, mais le dispositif a permis de mieux cerner le public et les entreprises potentiellement intéressées par la pluriactivité. C'est sur la base de cette expérience que la mission locale de Château-Chinon, partenaire du CFPPA, poursuit son action pour "un emploi saisonnier toute l'année dans le Morvan". En rencontrant les demandeurs d'emploi (jeunes ou moins jeunes) et les entreprises qui emploient de la main-d'œuvre saisonnière, elle recense les besoins et les complémentarités d'activités, de manière à "mailler" des emplois sur le territoire.

### Un "travail de fourmi"

C'est ainsi par exemple qu'une salariée peut être amenée à travailler à temps partiel dans deux offices du tourisme, ou qu'une personne alterne saisons d'été dans une base de loisirs et saisons d'hiver dans une pépinière. Cette recherche de complémentarités au cas par cas, parfois initiée par les employeurs, pourrait déboucher à terme sur la signature de contrats de travail intermittents ou la constitution de groupements d'employeurs. En attendant, l'idée de la pluriactivité fait son chemin...

**Pour en savoir plus**, contactez le CFPPA du Morvan au 03 86 79 49 30 ou la Mission locale du Morvan au 03 86 85 10 77.

## Un accord pour le logement

La Mutualité sociale agricole (MSA) et l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (ANAH) ont signé le 26 avril un accord-cadre pour l'amélioration des conditions de logement en milieu rural. Cet accord vise à optimiser les aides accordées par les deux organismes, grâce à des échanges d'informations. La MSA souhaite adapter les logements existants aux besoins de ses ressortissants, et en particulier des saisonniers. L'ANAH partage ces priorités en attribuant des subventions aux propriétaires pour la rénovation de leurs logements.

**Contact** : la MSA au 01 44 77 39 21.

## Un accord contre la précarité

Le comité d'entreprise d'EDF-GDF embauche chaque année 12 000 salariés saisonniers dans ses centres de vacances. Le 18 mars 2005, elle a signé avec les organisations syndicales un accord qui renforce leurs droits.

### Ce que prévoit l'accord

Désormais, les saisonniers auront accès à la prime ANGE (avantages, nature, gaz et électricité) ainsi qu'à une prime d'ancienneté à partir de 8 mois de présence, contre 24 mois auparavant. Les demandeurs d'emploi de longue durée et les personnes ayant déjà travaillé pour le comité d'entreprise bénéficieront d'une priorité d'embauche.

### Vers des contrats intermittents ?

L'accord pourrait déboucher sur de nouvelles discussions concernant l'accès des salariés en CDD au logement, leur représentation dans l'entreprise, ou encore la possibilité de conclure des contrats intermittents\*...

\*le contrat intermittent est un contrat à durée indéterminée conclu pour une période de travail spécifique sur l'année

**Source** : *L'Humanité* du 13 avril 2005

## Un jumelage mer-montagne

Entre la station balnéaire de Perros-Guirec (Bretagne) et la station de La Rosière (Savoie), le jumelage date de 2002.

Pour les deux communes, il ne s'agit pas seulement de développer une politique de promotion réciproque, mais aussi de favoriser la mobilité des travailleurs saisonniers entre la mer et la montagne, de manière à leur assurer 10 mois de travail sur l'année. Les échanges d'offres d'emplois devraient déboucher sur une "plate-forme" pour la bi-saisonnalité.

**Pour en savoir plus**, consultez le site [www.vacances-alpes-bretagne.com](http://www.vacances-alpes-bretagne.com)

# Agenda

## Mai

☞ du lundi 9 au vendredi 13 dans tout la France : **2<sup>ème</sup> semaine pour la qualité de vie au travail**

☞ jeudi 12 à Romans sur Isère (26) : **Forum des métiers de l'agroalimentaire**

☞ 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

☞ jeudi 2 à Joyeuse (07) : **Table-ronde sur les emplois et les activités de l'économie sociale et solidaire**

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

☞ du vendredi 10 au dimanche 12 à Limoges (87) : **Projets en campagne, foire à l'installation en milieu rural**

☞ du mercredi 15 au vendredi 17 à Lyon (69) : **Salon des entrepreneurs**

☞ du lundi 20 au vendredi 24 à Lyon (69) : **La semaine de l'emploi**

☞ jeudi 23 à Lyon (69) : **Comité d'éthique de l'INNEF**

☞ lundi 27 à Paris (12<sup>ème</sup>) : **Colloque sur les SCIC**

## Septembre

☞ du lundi 19 au mercredi 21 en Wallonie (Belgique) : **15<sup>ème</sup> Université d'été du tourisme rural**

# Zoom sur :

## Les SCIC en 40 questions

Les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) permettent aux acteurs publics, économiques et associatifs d'un territoire de travailler ensemble. Elles sont donc un bon outil pour aborder la question de l'emploi saisonnier sur un territoire !

Le guide que vient de ré-éditer l'Agence de valorisation des initiatives socio-économiques (Avisé) apporte des réponses aux questions les plus fréquemment posées.

Pour le consulter, rendez-vous sur le site : [www.avise.org](http://www.avise.org)

## Les besoins en main-d'œuvre

Pour la quatrième année consécutive, l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) a confié au Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc) la réalisation d'une enquête nationale sur les besoins en main-d'œuvre (BMO), qui recense les projets de recrutements des entreprises pour l'année 2005.

Cette étude, qui se décline région par région, montre que la part de recrutements liés à une

activité saisonnière devrait augmenter pour représenter 30% des embauches en 2005. La part des recrutements saisonniers augmente dans des secteurs jusque là peu coutumiers de ce type de recrutements (transports et communication, santé et action sociale...)

Les résultats de l'enquête sont consultables sur le site :

[www.assedic.fr/unistatis/](http://www.assedic.fr/unistatis/)

## Un guide pour les pluriactifs

Le Centre de Ressources pour le Développement Rural (CRDR) de Die (26) publie un guide de l'agriruralité, destiné à favoriser la combinaison d'une activité agricole avec d'autres activités.

Le guide se compose d'un document qui présente les enjeux et l'intérêt de la pluriactivité en milieu rural, et d'un cd-rom qui comprend des outils destinés aussi bien aux porteurs de projets qu'à leurs structures d'accompagnement : conseils pour favoriser l'émergence de tels projets sur un territoire, simulations, informations sur les statuts fiscaux et sociaux envisageables...

Le guide, gratuit pour les agents de développement rural en Rhône-Alpes, est accessible au prix de 45 euros pour les autres publics, auprès du CRDR.

Contact : [crdr@crdr.org](mailto:crdr@crdr.org)

# Vos questions



**Je suis saisonnier depuis plusieurs années dans la même entreprise. Mon ancienneté peut-elle être prise en compte ?**

**Oui, depuis peu.**

La loi relative au développement des territoires ruraux, votée le 23 février 2005, prévoit que la durée des contrats de travail saisonnier se cumule lorsque ces contrats sont successifs dans la même entreprise (voir l'article L. 122-3-15 du code du travail).

L'ancienneté est notamment prise en compte dans le calcul du salaire : de nombreuses conventions collectives prévoient une augmentation ou une prime d'ancienneté. Elle compte également dans l'accès à la formation.

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 - Tél. : 04 50 67 57 05 - [messages@peripl.org](mailto:messages@peripl.org)

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](mailto:messages@peripl.org)

**Compte-rendu du carrefour n°2 :**

**Comment et pourquoi assurer l'avenir des maisons des saisonniers ?**

### Le rôle des maisons des saisonniers

**Relais de proximité :** sans remplacer les services existants sur le territoire, ces structures d'accueil apportent une première information et orientent les saisonniers et leurs employeurs vers les interlocuteurs pertinents. Elles rendent accessibles des services parfois éloignés.

**Veille sociale :** leur assise locale leur permet d'entendre et de répercuter les doléances, les questions ou les projets des travailleurs saisonniers, en privilégiant le dialogue social plutôt qu'une logique d'affrontement.

**Développement du territoire :** dans un contexte très concurrentiel, les stations touristiques misent sur le professionnalisme et la motivation des saisonniers, qui passe par de meilleures conditions de travail, et un meilleur accueil...

### Au-delà de problématiques spécifiques,...

**Chaque territoire est plus ou moins sensible** à la question du développement durable et des conditions de vie des saisonniers. Certaines structures consacrent l'essentiel de leur énergie à informer et sensibiliser les acteurs concernés ou à rechercher des financements. Enfin, chaque territoire rencontre des problématiques particulières. Ainsi, on compte peu de saisonniers professionnels sur le bassin d'Arcachon (33), mais beaucoup en montagne.

**L'espace saisonnier de Val d'Isère (73) est une structure associative**, composée essentiellement de bénévoles. Outre la question de la professionnalisation de la structure se pose celle du fort investissement requis de la part des membres de l'association : on constate un phénomène d'usure, qui nécessite une prise de relais institutionnelle.

**L'espace saisonnier de Tignes (73) est une structure communale**, dont l'animateur a été embauché en emploi-jeune. Lorsque la convention emploi-jeune a pris fin, le poste a été reconduit en CDD sur un an. Sa pérennisation reste relative, mais la signature d'un CDI nécessiterait la création d'un poste d'agent de la fonction publique, accessible sur concours.

### ...la question des financements

**Les idées innovantes trouvent assez facilement un soutien financier**, mais souvent à titre expérimental. La difficulté consiste à pérenniser ces actions et leur financement. Ainsi le Guichet d'Initiative pour la Pluriactivité et l'Emploi (65) se voit contraint pour financer le montage de parcours pluriactifs, qui constitue le cœur de sa mission et n'est plus subventionné, de produire divers audits et d'accepter pour ce faire un surcroît de travail.

**Les crédits de l'Etat sont très instables.** Pour la maison des saisonniers d'Arcachon, il est difficile de monter et de suivre des actions dont 20 à 30% du financement reste hypothétique jusqu'à la fin de la saison... Par ailleurs, la participation financière de l'Etat est toujours incitative, ce qui rend indispensable la recherche de relais locaux.

**Les dossiers de subventions**, même dans le cadre de conventions pluriannuelles, font l'objet d'un nouveau dépôt chaque année, ce qui demande une énergie considérable, au détriment des missions à mener sur le terrain. Le versement tardif de la plupart des subventions pose de graves problèmes de trésorerie.

### **Deux idées :**

- Les maisons des saisonniers sont des initiatives locales, souvent liées à un besoin tout à fait spécifique. N'y a-t-il pas, avec les **contrats de pays**, une possibilité de contractualiser avec l'ensemble des partenaires concernés sur la durée, sur plusieurs années ?

- Le GIPE 65 réfléchit à l'éventuelle création d'une **société coopérative d'intérêt collectif**, qui permettrait de mener des actions dans le secteur marchand tout en bénéficiant de crédits publics pour des missions d'intérêt collectif. Une SCIC permet de rassembler des partenaires d'habitude difficiles à réunir : élus, entreprises, organisations syndicales, associations...

### **...la difficile implication des employeurs**

Favoriser le mieux-être des saisonniers sert les employeurs et le développement de la station. Les maisons des saisonniers apportent donc un service aux saisonniers mais également aux employeurs, qui cherchent notamment à fidéliser leur personnel.

#### **Faut-il (et comment) les impliquer financièrement ?**

Pour certains, les missions d'une structure d'accueil des saisonniers sont un service public, et non un service commercial à destination des employeurs ou des salariés. Elles ne peuvent donc être payantes. Pour d'autres, il doit être possible d'impliquer financièrement les employeurs, au moins sur certaines actions, comme l'organisation de forums de l'emploi.

#### **Comment impliquer les employeurs (et d'autres partenaires) dans la démarche générale ?**

L'implication collective des entreprises n'est pas une tâche aisée, dans un contexte de forte concurrence entre elles. Il s'agit de mener une "révolution culturelle", pour montrer l'intérêt économique des actions menées en faveur des travailleurs saisonniers.

#### **Le développement de chartes de bonne conduite**

La maison de la saisonnalité du Pays d'Auray (56) a mis en place une **charte qualité** dans laquelle les employeurs participant au jumelage mer-montagne prennent des engagements de bonne conduite vis-à-vis des saisonniers. Les employeurs adhérents y souscrivent mais ne l'ont pas signée. Une **charte de l'emploi saisonnier** sur le bassin d'Arcachon comprend trois volets : l'engagement des entreprises à respecter la loi, celui des saisonniers à se comporter avec professionnalisme et celui des collectivités locales à développer des services aux saisonniers.

### **...la recherche d'une plus grande visibilité**

**Les structures d'accueil des saisonniers se multiplient.** Leurs noms différents (espaces saisonniers, maisons de la saisonnalité, des saisonniers ou du travail saisonnier, cellule d'accueil des saisonniers...) correspondent à des histoires diverses, parfois à des missions bien spécifiques (formation, appui à l'élaboration de parcours pluriactifs, actions de prévention en matière de santé...) Mais toutes "savent ce que veut dire le mot : saison", et la plupart travaillent déjà ensemble, dans le cadre d'échanges d'expériences ou de jumelages...

**Est-il possible de bâtir, à partir de cette culture commune, une plus grande visibilité des maisons des saisonniers ?** L'idée serait d'identifier un service apporté plutôt qu'un type de structure (association, mission locale, maison des services publics...) Une plus grande visibilité des structures d'accueil des saisonniers, et de leurs actions, pourrait accroître leur légitimité et leur crédibilité vis-à-vis du public et des acteurs économiques et institutionnels du territoire.