

**Retrouvez
dans ce numéro :**

Edito

En bref...

- ✎ Les maisons des saisonniers
- ✎ Travail saisonnier et transparence

Notre dossier :

- ✎ La loi relative au développement des territoires ruraux vient de paraître

Sur le terrain...

- ✎ Pluriactivité sur mesure
- ✎ Pluriactivité et territoire
- ✎ Attention fragile !
- ✎ Vers une charte de l'emploi saisonnier ?

Zoom sur :

- ✎ La sécurité de l'emploi
- ✎ Des métiers sur la toile
- ✎ Les journées "Jobs d'été"

Vos questions :

- ✎ Convention collective des groupements d'employeurs multisectoriels

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

Enfin elle est votée... Il aura fallu plus de 17 mois à nos parlementaires pour examiner le projet de loi relatif au développement des territoires ruraux.

L'une des conséquences de cette loi sera de lutter plus efficacement contre la précarité dans laquelle se trouvent certains travailleurs saisonniers.

Une étape supplémentaire pourrait être franchie en attachant les droits sociaux à l'individu plutôt qu'à son statut professionnel, et des réflexions sont en cours à ce sujet (*Le Monde Initiatives*, février 2005).

Par ailleurs, nous avons déjà proposé dans ces colonnes une mesure permettant de simplifier les règles d'assujettissement à l'assurance maladie pour les pluriactifs : "toutes les personnes physiques résidant en France sont couvertes par l'assurance maladie." (*Les Pluriactualités*, déc. 2003). Il serait possible d'étendre cette proposition à l'ensemble des droits sociaux d'un individu...

C.G.

En Bref...

Les maisons des saisonniers

Comme en témoigne la fermeture en décembre 2004 de la maison de la saisonnalité de la Cornouaille, dans le Finistère, les maisons des saisonniers restent fragiles et peinent parfois à pérenniser leurs financements. Malgré tout, la dynamique se poursuit. Dans l'Hérault, une seconde maison du travail saisonnier a vu le jour à Aigues-Mortes. Comme son aînée à Agde, elle a pour principal objectif d'accueillir et d'informer les travailleurs saisonniers aussi bien que leurs employeurs et s'est dotée d'une charte de partenariat.

Travail saisonnier et transparence

Tout employeur doit tenir à jour un registre dans lequel sont mentionnés les horaires effectués par chacun de ses salariés, de manière à assurer la transparence de la durée du travail.

En décembre 2004, 16 employeurs savoyards du secteur de l'hôtellerie-restauration ont fait l'objet de procès-verbaux de la part de l'Inspection du travail, qui mène en Rhône-Alpes des actions ciblées pour inciter à la transparence des temps de travail dans cette branche professionnelle.

Dossier du mois

Il aura fallu plusieurs mois de discussion et de longs échanges pour que la loi relative au développement des territoires ruraux soit enfin votée, le 10 février 2005. Si les mesures annoncées en faveur des saisonniers et des pluriactifs sont moins ambitieuses que prévu, certaines avancées méritent tout de même d'être remarquées...

A noter !

En cas de cumul d'activités indépendantes dont l'une est agricole, l'ACOSS prévoit que le pluriactif indique sur sa déclaration de revenus l'activité à laquelle il a consacré le plus de temps. La Mutualité Sociale Agricole et la CANAM (caisse des professions indépendantes) échangent ces informations et la caisse compétente jusqu'alors détermine le régime applicable au pluriactif. Elle en informe les autres caisses au plus tard le 1^{er} décembre, et le pluriactif dans les 15 jours suivant la décision définitive.

Source : arrêté du 28 déc. 04

Ce que va changer la loi relative au développement des territoires ruraux

La loi relative au développement des territoires ruraux prévoit plusieurs mesures en faveur des pluriactifs et des saisonniers. Certaines d'entre elles attendent cependant la publication d'un décret d'application pour entrer en vigueur...

Conditions de vie des saisonniers

- ✂ Désormais, la signature d'un contrat de travail saisonnier permet d'inscrire ses enfants à l'école de son lieu de logement ou de travail.
- ✂ Les exploitants de résidences de tourisme ont l'obligation de réserver 15% des logements pour les salariés saisonniers.
- ✂ Les préfets ont le pouvoir d'imposer la réalisation de logements pour les saisonniers dans le cadre d'un dossier d'aménagement du territoire montagnard (création d'une Unité Touristique Nouvelle).

Groupements d'employeurs

- ✂ Il est désormais possible pour les collectivités publiques d'intégrer un groupement d'employeurs.
- ✂ Le groupement est incité fiscalement à constituer une réserve leur permettant de mettre en œuvre la responsabilité solidaire de leurs adhérents.
- ✂ La taxe d'apprentissage ne s'appliquera qu'aux adhérents assujettis normalement à cette taxe, et non à tous les adhérents.
- ✂ Les salariés mis à disposition par le groupement ont accès au dispositif d'intéressement de l'entreprise utilisatrice.

Pluriactivité

- ✂ Une commune de moins de 3 500 habitants peut mettre à disposition d'employeurs privés des agents publics embauchés à temps partiel.
- ✂ Lorsqu'un pluriactif cumule deux activités indépendantes dont l'une est agricole et l'autre non, si l'une des activités est saisonnière et l'autre permanente, l'activité permanente est présumée principale, sauf si l'activité saisonnière génère un revenu plus important.

A noter : si les deux activités sont saisonnières ou permanentes, l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) précise que l'activité principale est celle qui occupe le plus de temps et génère le plus gros revenu ; si elle est différente, l'activité principale est celle qui génère le revenu le plus important.

Formation

- ✂ Les partenaires sociaux peuvent diminuer les conditions d'ancienneté donnant accès au congé de formation après un contrat à durée déterminée (CDD). Ils peuvent aussi permettre que les fonds collectés au titre du congé de formation soient utilisés indifféremment au bénéfice des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.
- ✂ Les employeurs qui prévoient la reconduction d'une année sur l'autre des contrats de leurs salariés saisonniers peuvent leur proposer un autre CDD pour la durée d'une formation professionnelle.

Statut des moniteurs de ski

- ✂ Les moniteurs de ski, même organisés en association ou syndicat professionnel, sont considérés comme des travailleurs indépendants.

Pour en savoir plus, consulter le texte de la loi sur :

www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=AGR0300111L

Pluriactivité sur mesure

Le GEIQ BTP Pays de Savoie est un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification qui intervient dans les métiers du bâtiment et des travaux publics. En 2004, une douzaine de personnes ont été suivies dans le cadre de parcours bi-actifs, sur plus de 150 salariés.

L'objectif est triple :

1. fidéliser des personnes qui cherchent une activité complémentaire en hiver, beaucoup d'entreprises du BTP cessant ou réduisant alors leur activité ;
2. attirer les candidats qui travaillent en hiver en station et cherchent une activité complémentaire en été ;
3. anticiper sur les évolutions du monde du travail et innover.

Des parcours au cas par cas :

On peut par exemple poursuivre parallèlement deux contrats de professionnalisation, dont l'un auprès du GEIQ et l'autre auprès du CESNI (une école de ski savoyarde), ou bien suspendre sa formation pour travailler en saison d'hiver dans un autre secteur et la reprendre au printemps...

Le GEIQ répond au cas par cas aux besoins des personnes et des entreprises. L'objectif n'est donc pas de proposer des "kits" de formation pluri-qualifiante, mais de permettre à chacun de construire son parcours. Ces actions sont possibles grâce à un partenariat étroit avec les deux Directions départementales du travail de Savoie et Haute-Savoie.

Pour en savoir plus, contacter le GEIQ BTP Pays de Savoie au 04 50 45 69 18.

Pluriactivité sur un territoire

C'est dans le cadre d'un programme d'action européen, "Equal e-dentités solid@ires", qu'est né le Dispositif d'Appui dans les secteurs de l'Agriculture, du Tourisme, de l'Environnement, du Patrimoine et de la Pluriactivité (Daatep 2).

Les actions du Daatep 2

L'objectif est de favoriser le développement d'un territoire rural, au nord-ouest de l'Hérault. Pour ce faire, le Daatep 2 propose un appui aux porteurs de projets, développe des relais d'information et d'accès à Internet, et souhaite favoriser la pluriactivité dans l'agriculture, le tourisme, l'environnement et le patrimoine.

La pluriactivité, outil de développement

Une enquête menée auprès des très petites entreprises (TPE) du territoire

montre que 18% des structures exercent leurs activités dans au moins deux secteurs différents, par exemple l'agriculture et le tourisme. 38% d'entre elles comptent au moins un pluriactif, le plus souvent le chef d'entreprise lui-même. L'atout principal de la pluriactivité individuelle est d'apporter un revenu supplémentaire, qui s'avère être le revenu principal de la structure dans 26% des cas. Mais les personnes interrogées insistent également sur le plaisir de varier les activités et la valorisation de leur activité principale.

En définitive, les auteurs de l'enquête soulignent que la pluriactivité s'exerce aujourd'hui "dans un cadre qui ne lui est pas favorable" mais qu'elle peut "permettre la création de structures capables de s'adapter aux marchés restreints qui leur sont proposés".

Pour en savoir plus, contacter le Daatep 2 au 04 67 23 33 82.

Attention, fragile !

Un groupement d'employeurs est-il un fournisseur comme les autres ? Le GEIQ du Giffre Genevois, en Haute-Savoie, a récemment fait les frais de son statut de fournisseur chirographaire*, après la mise en liquidation de deux de ses utilisateurs. Les deux entreprises, devant régler en priorité les salaires de leur personnel et leurs charges sociales, n'ont pas encore réglé leurs dettes auprès du GEIQ, qui correspondent pourtant au salaire des personnes mises à disposition par le GEIQ dans ces entreprises.

*dont les créances ne sont pas prioritaires par rapport aux salaires et aux charges sociales.

Une charte pour l'emploi

En lien avec la CFDT, la Bourse Européenne pour l'Emploi et la Formation dans le Tourisme (BEEFT) propose aux employeurs qui le souhaitent de signer une charte pour l'emploi saisonnier, qui garantit le respect de "normes sociales minimales" dans les stations touristiques alpines.

Il s'agit de valoriser les bonnes pratiques des entreprises signataires de la charte et de les signaler aux personnes à la recherche d'un emploi saisonnier.

La charte garantit notamment le respect des différentes conventions collectives et des règles d'hygiène et de sécurité, la réservation de places de parking gratuites pour le personnel, la mise en place de sessions d'accueil des saisonniers en début de saison...

Source : *Journal des saisonniers*, janv. 05

Agenda

Mars

☞ mardi 15 aux Deux Alpes (38) : **Journée d'information sur la santé**

☞ jeudi 17 à La Plagne (73) : **Forum de l'emploi**

☞ jeudi 17 à Cannes (06) : **Carrefour des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de l'événementiel**

☞ du jeudi 17 au samedi 19 à Bourg-en-Bresse (01) : **Salon de la formation et des métiers**

☞ lundi 21 aux Arcs (73) : **Forum de l'emploi**

☞ mercredi 23 à Tignes (73) : **Forum de l'emploi**

☞ jeudi 24 à Val d'Isère (73) : **Forum de l'emploi**

Avril

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

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

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

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

Zoom sur :

La sécurité de l'emploi

Le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale vient de rendre public un rapport consacré à la sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques.

Le Conseil s'interroge sur les "voies et moyens d'accroître à la fois la sécurité des travailleurs et la flexibilité de l'économie".

Il propose que tous les contrats à durée déterminée (y compris les contrats saisonniers) soient assortis de primes de précarité, et suggère la création d'un fonds de garantie pour faciliter l'accès des salariés en CDD aux crédits bancaires ou au logement.

Ce rapport est accessible sur :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000141/0000.pdf>

Des métiers sur la toile

Le FAFIH (Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière), l'ANPE, l'AFPA et le Ministère des petites et moyennes entreprises ont mis en ligne un site qui permet non seulement de déposer ou de

consulter des offres d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, mais aussi de s'informer sur les différents métiers de ce secteur, les compétences requises et les formations possibles.

Sur www.bourse-emploi.com, il est également possible de s'informer sur la campagne de promotion "Des métiers, un avenir" et la tournée d'un "bus-forum", destiné à mieux faire connaître les métiers de l'hôtellerie-restauration, qui recrutent chaque année de nombreux travailleurs saisonniers.

Les journées "Jobs d'été"

Les journées "Jobs d'été" commencent à Paris les 22 et 23 mars 2005 et se poursuivent en région jusqu'en mai, dans les Centres d'Information et Documentation Jeunesse (CIDJ). Plus de 40 000 offres d'emploi seront consultables sur place ou sur Internet. Il sera aussi possible de rencontrer des employeurs et de suivre des ateliers d'aide à la recherche d'emploi.

Pour en savoir plus, consultez le site www.cidj.com

Vos questions



Comment définir une convention collective lorsque le groupement d'employeurs est composé d'adhérents relevant de conventions différentes ?

Pour les GE dont tous les adhérents relèvent du droit privé, trois critères peuvent être appliqués pour le choix d'une convention collective. Il est possible d'adopter la convention collective :

- la plus favorable aux salariés parmi celle des adhérents ;
 - de la majorité des membres adhérents ;
 - du secteur d'activité utilisant le plus grand nombre d'heures de travail.
- Ce choix est soumis à l'autorisation de l'administration du travail.

Pour les GE dont certains adhérents relèvent du droit public, un décret d'application devrait être publié suite à la loi relative au développement des territoires ruraux, pour préciser les critères de choix et les modalités de validation par l'administration.

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°4 :

Les complémentarités d'activités : facteur d'amélioration du travail saisonnier ?

Les complémentarités d'activités entre la montagne et la mer :

Pourquoi favoriser la mobilité des saisonniers ?

- pour les fidéliser, en leur permettant de vivre de la saisonnalité sur une voire plusieurs années
- pour les professionnaliser, en augmentant leur expérience et leur mobilité professionnelle

Trois expériences :

Les missions locales du Pays Royannais et de Chambéry travaillent en partenariat depuis 2000 pour mettre en relation candidats et employeurs de territoires différents. Cet échange nécessite un gros travail de préparation avec les candidats, pour leur éviter des surprises en arrivant sur leur lieu de travail. Les deux missions locales se relaient donc pour informer les saisonniers, pendant la préparation de la saison puis pendant la saison, aussi bien au niveau de leur parcours professionnel que des problèmes de la vie quotidienne. Chaque hiver, une cinquantaine de jeunes quittent ainsi le littoral pour la montagne. Ils sont moins nombreux à suivre le parcours inverse, en partie à cause d'une pénurie de logements sur place.

Les maisons des saisonniers du bassin d'Arcachon et du Briançonnais travaillent ensemble depuis 2002, pour aider les demandeurs d'emploi du bassin d'Arcachon à trouver un emploi en station, notamment grâce à une formation qui les aide à connaître leurs droits et le contexte dans lequel ils vont travailler. En 2002, 12 jeunes ont ainsi quitté le littoral pour aller travailler en montagne. En 2003, ils étaient 22 et 18 en 2004. Aucun montagnard n'a effectué le chemin inverse. Beaucoup de saisonniers du Briançonnais sont des pluriactifs, installés sur le territoire. Les autres viennent souvent du littoral méditerranéen et y retournent l'été.

Adecco, entreprise de travail temporaire, a mis sur pied un "passeport mer-montagne", qui fonctionne de manière timide : une cinquantaine d'intérimaires fidélisés passent ainsi d'une agence en montagne à une agence en bord de mer, sur la Côte d'Azur ou la côte atlantique. Une formation en intersaison peut être prise en charge par le plan de formation. Les échanges mer-montagne ne fonctionnent pas très bien ; alors que les agences de montagne sont organisées pour aider les intérimaires dans le domaine du logement, celles du littoral rencontrent des difficultés. Par contre, la bi-saisonnalité fonctionne bien sur un même bassin d'emploi parce que les agences connaissent bien les candidats et les clients.

Des points à travailler :

- **l'implication des employeurs** : un "passeport" permet au saisonnier du bassin d'Arcachon d'obtenir une recommandation de son employeur pour partir en station. Peu d'employeurs ont joué le jeu, sachant qu'ils s'engageaient à aider le jeune à retrouver un emploi au retour.
- **les transports** : les jeunes saisonniers, qu'ils soient de Royan ou de Chambéry, rencontrent des difficultés. Entre le 15 novembre et le 15 février, la mission locale de Chambéry met à leur disposition un mini-bus de 9 places pour se rendre en station.
- **le logement** : sur la côte, les campings renâclent à baisser leurs prix pour les saisonniers, et la météo n'est pas toujours clémente. Cette solution de dépannage n'est pas satisfaisante.
- **les dates de recrutement** : certains saisonniers sont encore en poste en montagne à la fin du mois d'avril, alors que sur le littoral les recrutements débutent.

Les complémentarités d'activité sur un même territoire :

Pourquoi favoriser la pluriactivité sur un même territoire ?

- le choix de la mobilité entre territoires différents dure rarement plus de quelques saisons ;
- des activités complémentaires existent également sur un même territoire.

Expériences :

L'anticipation des besoins : sur un territoire, la pluriactivité couvre des complémentarités d'activités et de statuts très variées. Les combinaisons d'activités pertinentes évoluent dans le temps et demandent une anticipation des besoins de la part des centres de formation. Ainsi, en montagne l'agriculture de production a décliné au profit d'activités "para-agricoles" autour de l'environnement. C'est pourquoi le Centre de Formation aux Métiers de la Montagne de Thônes (74), qui forme à la pluriactivité agricole ou para-agricole et sportive, a fait évoluer son offre de formation dans ce sens. L'articulation entre ces métiers et le sport est meilleure : il est plus facile par exemple de valoriser son BTS "gestion et protection de la nature" pour un accompagnateur en montagne.

L'adaptation des parcours : en 2004, le GEIQ BTP Pays de Savoie (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification dans le bâtiment et les travaux publics) a mis en place des parcours de bi-qualification, pour répondre au cas par cas aux besoins des entreprises et des salariés. L'objectif est de fidéliser les salariés qui cherchent une activité complémentaire en hiver, car beaucoup d'entreprises du BTP réduisent alors leur activité, et inversement. Plusieurs parcours sont possibles, dans le cadre d'un partenariat avec les Directions départementales du travail de Savoie et Haute-Savoie : deux contrats de qualification parallèles, dont l'un dans le cadre du GEIQ ; un seul contrat auprès du GEIQ qui emploie la personne sur la totalité de son parcours ; un contrat avec le GEIQ, suspendu le temps d'une saison d'hiver.

Des points à travailler :

- **la convention collective d'un groupement d'employeurs (GE)** : la loi prévoit qu'un GE choisisse une convention collective, qui soit la plus favorable à l'ensemble des salariés. Mais la plupart des GE appliquent en fait une multitude de conventions collectives. Il serait souhaitable d'étudier une convention collective des groupements d'employeurs.
- **l'adaptation des calendriers de formation classiques**, pour que la formation ne se déroule pas au moment où l'entreprise a besoin du salarié, et que les personnes travaillant en saison ne soient pas pénalisées, alors que les examens se déroulent en général en juin, deux mois après la fin de la saison. Une meilleure concertation entre les ministères concernés permettrait d'instaurer plus de souplesse dans les calendriers des examens et d'éviter qu'ils se déroulent simultanément.
- **l'allongement de la durée des formations**, lorsqu'elles sont intégrées dans un dispositif de formation bi-qualifiante, pour étaler les différents contrôles liés aux diplômes préparés.

La pluriactivité est-elle la clef du succès ?

Combiner les échanges et la pluriactivité : lorsque les saisonniers venant de l'extérieur du département voire de la région sont très massivement majoritairement, comme c'est le cas en Tarentaise, on ne peut pas imaginer de développer la pluriactivité pour tous, parce que les ressources en activités complémentaires ne sont pas suffisantes.

Améliorer les conditions de vie et de travail des saisonniers : même localement, le choix du travail saisonnier ne va pas de soi : une question d'attractivité des métiers, mais aussi de double loyer pour les jeunes locaux, ou d'accès aux stations par les transports en commun. Tant que ces problèmes matériels ne seront pas réglés, il sera difficile de prouver que la pluriactivité est synonyme de déprécarisation.

Analyser les potentiels et les besoins sur le territoire : à Saint-Lary-Soulan, le Guichet Initiative pour la Pluriactivité et l'Emploi (65) a réalisé une base de données qui permet de suivre et d'organiser le parcours et les besoins des saisonniers et des employeurs à l'échelle d'un territoire.