

FONDATION ABBE PIERRE POUR LE LOGEMENT DES DEFAVORISES

LES SAISONNIERS
DES CONDITIONS DE VIE INDIGNES
POUR LES SOUTIERS DU TOURISME ET DE L'AGRICULTURE
ANNEXE AU RAPPORT 2002
SUR L'ETAT DU MAL LOGEMENT EN FRANCE

MARS 2003

LES CAHIERS DU MAL LOGEMENT n°

La Fondation Abbé Pierre a choisi d'aborder la question du logement des saisonniers dans son rapport sur l'état du mal logement en France en 2002. Qu'ils travaillent dans le secteur du tourisme ou dans celui de l'agriculture, les saisonniers constituent une population particulièrement exposée. Ils vivent fréquemment dans des conditions indignes et leurs droits ne sont pas souvent respectés, que ce soit en matière de travail, de logement, de santé ou de formation. Alors qu'ils constituent les forces vives de deux secteurs d'activité économique majeurs de notre pays, ils sont oubliés, ignorés.

Le travail d'enquête auquel nous avons procédé nous a permis de rassembler une information importante qui n'a pas pu être totalement utilisée pour le rapport annuel. Il nous a semblé intéressant de la livrer pour éclairer une face trop souvent cachée de nos campagnes ou de nos zones touristiques, pour amplifier la prise de conscience et susciter une diffusion des premières réponses imaginées en matière de logement.

Nous remercions particulièrement :

- la CFDT, la JOC, le Secours Catholique, qui les premiers, par leurs enquêtes auprès des saisonniers, ont alerté sur leurs difficiles conditions de vie,*
- Alain Simon, Lilian Halls-French qui nous ont permis de mesurer les difficultés mais aussi d'indiquer les perspectives d'action en faveur du logement des saisonniers.*

Enquêtes :

- Fors Recherche Sociale : Julia Faure, Florence Brunet*
- Observatoire associatif de l'Isère : Cécile Gabelle*

Rédaction : René Ballain, Marie Madeleine Bougnoux, CERAT-IEP Grenoble.

Quatre à cinq personnes dans un studio de 20m² en station de sport d'hiver, squats dans un hôtel désaffecté, ou nuit improvisée dans une voiture ou même dans un pylône de remontée mécanique, ouvriers agricoles entassés dans un marabout sans eau courante ni électricité... Ces situations alarmantes témoignent des difficultés que rencontrent les travailleurs saisonniers du tourisme comme de l'agriculture pour trouver un logement décent. Il ne s'agit pas d'un problème nouveau, mais il a pris de l'ampleur avec le développement de ce type d'emploi, conséquent du dynamisme de l'économie touristique d'une part, de l'agrandissement des exploitations et de la précarisation des emplois salariés dans le secteur agricole, d'autre part. S'il est difficile de déterminer avec précision l'ampleur du problème, compte tenu de la faiblesse des moyens de contrôle et de connaissance sur une réalité mouvante, la gravité de la situation est indéniable.

Derrière la figure du saisonnier, on retrouve en fait plusieurs profils : des étudiants à la recherche d'une rémunération d'appoint, des stagiaires en formation, des jeunes en insertion et des précaires, comme les saisonniers professionnels, qui ont fait un choix de vie. Ils n'ont pas tous les mêmes problèmes et leur gravité diffère selon que le travail saisonnier recouvre un "métier" (les professionnels de l'emploi saisonnier : doubles actifs sur les sites ou migrants d'un site d'hiver à un site d'été), représente un "passage" (jeunes stagiaires ou en insertion) ou un "petit boulot" (étudiants). Les locaux, qui cumulent plusieurs activités saisonnières sur le même site connaissent généralement de meilleures conditions de logement, mais ils sont confrontés comme les autres à l'inflation de l'immobilier.

D'une façon générale, même si tous les saisonniers ne portent pas le même regard sur leurs difficiles conditions de vie¹, le tableau est noir et les difficultés ne se limitent pas à la question du logement : précarité, horaires contraignants, faibles salaires, non respect du droit du travail.

Les saisonniers apparaissent à la fois comme une rémanence du passé (une population sans droits) et comme un problème très contemporain (figure de la précarité actuelle). Ils sont en quelque sorte "les prolétaires des temps modernes". On retrouve chez ces "soutiers du tourisme et de l'agriculture" des traits semblables à la situation des "soutiers de la ville" que nous avons présentée dans le rapport annuel 2001 sur l'état du mal logement en France. On aimerait qu'il s'agisse de situations dépassées, appartenant à un monde qui a longtemps vécu en marge du droit, d'un résidu du XIX^e siècle au début de ce siècle. Mais ce pourrait être aussi la préfiguration de ce serait un monde dans lequel les régulations publiques ne s'exercent plus, où la loi ne fixe plus d'obligations et ne définit plus de cadre protecteur. Comme le souligne un inspecteur du travail d'un département montagnard : "*le droit s'arrête au premier lacet de la route des stations*".

Les enjeux de l'amélioration du logement des travailleurs saisonniers sont à la fois sociaux et économiques. Pour le secteur du tourisme, le mouvement social (associations et syndicats) a réalisé des enquêtes pour sensibiliser les pouvoirs publics. Ceux-ci ont aussi été interpellés par les employeurs, qui connaissent depuis quelques années des difficultés pour recruter de la main d'œuvre saisonnière, notamment du fait de l'absence de logements décents et accessibles. Des partenariats existent dans plusieurs départements pour construire des réponses.

¹Le caractère passager de leur activité peut les amener à porter une appréciation nuancée sur leur situation surtout quand il s'agit d'un travail d'été en station touristique comme le montre une enquête réalisée par les Jeunesses ouvrières chrétiennes (JOC).

Dans le secteur agricole, la mobilisation des acteurs semble beaucoup plus difficile, si bien qu'il existe peu d'informations sur la question. Certains saisonniers, et en particulier les travailleurs étrangers, vivent pourtant dans des situations inacceptables. La multiplicité des exploitations et l'importance du travail illégal rendent difficile une intervention dans ce secteur. Il existe une sorte de loi du silence qui protège les intérêts des employeurs, dont certains peuvent eux-mêmes être en situation difficile. Les élus politiques locaux ne sont pas non plus favorables à la construction de logements, ou à l'installation de travailleurs immigrés sur leur commune, même s'ils sont indispensables à l'économie agricole. Certaines régions connaissent un déficit de main d'œuvre, alors que la question du logement des saisonniers n'est véritablement posée ni par les pouvoirs publics, ni par les employeurs.

Le rôle de l'Etat demeure essentiel pour maintenir la mobilisation, et notamment celle des acteurs économiques. Le maintien des moyens mis en œuvre est primordial pour soutenir les dynamiques en cours. Or les orientations prises pour 2003 ne vont pas dans ce sens. Le plan de construction, adopté par le précédent gouvernement ne bénéficie en 2003 d'aucun financement spécifique. La décision de financer une opération de logements pour saisonniers se fera donc au détriment de la production classique. Comme les crédits sont loin d'être en augmentation et qu'un tiers en est gelé, la décision d'intervenir en faveur des saisonniers doit être précédée d'un arbitrage politique local qui est loin d'être acquis.

I. LES SOUTIERS DU TOURISME ET DE L'AGRICULTURE

Un ensemble difficile à cerner

La difficulté d'évaluation du travail saisonnier tient d'abord à l'imprécision de la définition de ce type d'emploi². La réglementation européenne précise simplement qu'un emploi a un caractère saisonnier "*lorsqu'il dépend du rythme des saisons et qu'il se répète automatiquement chaque année*"³ ; le ministère du Travail comme les conventions collectives ne sont guère plus précises⁴. La population des saisonniers présente une grande hétérogénéité puisqu'elle recouvre aussi bien l'étudiant travaillant deux mois d'été dans un restaurant de la côte Bretonne, que le travailleur immigré employé durant six mois à la récolte des fruits et légumes chez un agriculteur provençal⁵.

Il est difficile de connaître le nombre de travailleurs saisonniers dans la mesure où ils n'ont pas de statut spécifique, et où le travail illégal est très répandu. Les saisonniers sont embauchés principalement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée écrit, mais celui-ci se différencie du cas général du CDD par la possibilité pour l'employeur de ne pas préciser la date d'échéance (même s'il doit fixer une durée minimale), et par l'exonération des primes de précarité, d'ancienneté ; et dans le domaine de l'agriculture d'une grande partie des charges sociales. Certains salariés sont embauchés en contrat à durée indéterminée de travail intermittent⁶, mais ils représentent une faible minorité. La durée des saisons et des contrats est spécifique à chaque activité, les contrats de travail peuvent donc varier de quelques jours à sept ou huit mois.

Les saisonniers au cœur de l'activité de deux secteurs économiques : le tourisme et l'agriculture

La population de travailleurs saisonniers est estimée à 1,2 voire 1,4 million de personnes chaque année (soit au moins autant que de fonctionnaires de l'Education Nationale), dont 420 000 dans le tourisme et 800 000 à 1 million dans les activités liées à l'agriculture⁷. Si des

² Voir annexe 1 pour plus de précisions.

³ Règlement CEE n°1 408/71 du 14 juin 1971.

⁴ La circulaire du 27 juin 1978 (loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation) et celle du 23 février 1982 (ordonnance du 5 février 1982 sur les contrats à durée déterminée) indiquent que les emplois saisonniers sont de "*travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit à ces mêmes variations*".

⁵ La notion de "saisonnalité" du travail peut en effet recouvrir des réalités bien différentes selon le type de culture. Dans le domaine agricole, la durée de la saison dépend également des types de culture : si le temps des vendanges n'excède jamais un mois ou deux, la culture maraîchère sous serre s'effectue sur une durée qui peut aller jusqu'à dix mois, comprenant différentes phases de la taille à la récolte.

⁶ Le contrat de travail intermittent à durée indéterminée est mis en place par accord collectif, convention étendue, d'entreprise ou d'établissement pour pourvoir des emplois permanents définis par accord et comptant pas nature des alternances de périodes travaillées ou non travaillées. Il remplace le contrat de travail à temps partiel annualisé.

⁷ Sources tourisme: exploitations des DADS par le bureau des statistiques de la direction du tourisme, 1996, sources agriculture : estimation communément répandue, issue du croisement notamment des données de la Mutualité Sociale Agricole et du Ministère de l'Agriculture.

efforts sont faits par le ministère du Tourisme pour mieux connaître les caractéristiques et les besoins de cette population, il existe en revanche très peu de démarches en direction des saisonniers agricoles.

Les saisonniers de ces deux secteurs se retrouvent un peu partout en France, mais pour des raisons évidentes (attrait touristique d'une région, régions viticoles, ou traditions agricoles locales) les entreprises qui les embauchent se concentrent sur des zones géographiques qui voient leur population s'accroître durant un à trois mois (viticulture, littoral) jusqu'à à sept ou huit mois (maraîchage), et ce dans des proportions variables. C'est le cas notamment autour des stations de sports d'hiver (départements du nord des Alpes - Isère, Haute-Savoie et Savoie - où l'on recense autour de 80 000 saisonniers, dont la moitié en Savoie⁸) ; sur le littoral en été (côte landaise, littoral méditerranéen - autour d'Antibes-Cannes-Nice - et golfe Morbihannais - Belle-Île en Mer notamment) ; pour le maraîchage dans le Tarn et Garonne, les départements du sud-est : Bouches-du-Rhône, le Vaucluse et le Var ; et dans des lieux spécifiques comme Lourdes, seconde ville hôtelière française après Paris, pour le tourisme culturel⁹.

Dans le secteur du tourisme, on estime qu'en 1999, 360 000 saisonniers travaillent dans les activités spécifiques (hébergement, restauration, agences de voyage, offices du tourisme, thermalisme et remontées mécaniques) et 60 000 dans des activités connexes, comme le commerce¹⁰. 90% des saisonniers sont embauchés dans des entreprises de moins de dix salariés. Il s'agit d'une population jeune : en 1996, 65% des saisonniers d'été et 51 % d'hiver auraient moins de 25 ans. Les hommes et les femmes sont représentés dans des proportions équivalentes¹¹, les hommes étant plus présents sur les activités d'hiver. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, les saisonniers ne sont pas tous célibataires, en Savoie par exemple, plus de 40 % des saisonniers déclarent vivre en couple ou être mariés, et 20 % ont des enfants¹².

Les locaux sont de moins en moins nombreux du fait de l'attractivité d'autres secteurs. Les deux tiers des saisonniers d'hiver interrogés par la CFDT changent de région pour venir travailler en station, 14 % de département et 6 % de ville, seuls 8 % ne déclarent aucun changement géographique¹³. Les zones touristiques qui connaissent une double saison et qui conservent une certaine pluriactivité, comptent néanmoins plus de saisonniers installés à l'année. En Haute-Savoie par exemple, où la plupart des stations ont été développées à partir de villages, on estime que 55 % des saisonniers sont employés localement. Cependant ils sont aussi confrontés à la cherté de l'immobilier, tandis que l'absence de structures collectives rend difficile l'installation de ceux qui voudraient se "sédentariser", notamment lorsqu'ils sont accompagnés d'enfants.

Dans le secteur agricole, on dénombre en 2000 près de 980 000 contrats saisonniers par an¹⁴, dont 10 800 concernant des personnes originaires de pays extérieurs à la communauté européenne, essentiellement d'Afrique du Nord et des Pays de l'Est, recrutés par

⁸ Source : Conseil Economique et social de Rhône-Alpes.

⁹ Ces lieux ont fait l'objet d'une attention particulière parce que des problèmes aigus se sont posés en ce qui concerne les conditions de travail et de logement des travailleurs saisonniers et surtout parce que des acteurs locaux se sont mobilisés autour de ces problématiques (CFDT, DDE, PACT-ARIM, API etc.), mais cela n'exclut pas la possibilité que d'autres situations peu connues restent à mettre en lumière dans d'autres régions françaises.

¹⁰ Le Pors, Anicet. Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme. Rapport au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité et au Secrétaire d'Etat au Tourisme, 1999.

¹¹ Exploitation des Déclarations Annuelles des Données Sociales de 1996.

¹² Mission Développement et Prospective. *L'emploi touristique en Savoie*, novembre 2000.

¹³ CFDT Rhône-Alpes. *Le logement des saisonniers d'hiver*. L'envers du décor. 2002

¹⁴ Groupe Employeurs des Organisations professionnelles Agricoles de la Communauté Européenne (GEOPA). *Les travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne*. 2002.

l'intermédiaire de l'Office des Migrations Internationales (estimation 2001)¹⁵. Les hommes représentent 60% des effectifs. Une exploitation sur dix embauche des saisonniers (données de 1997), et principalement dans le secteur des fruits et des légumes. L'importance du travail illégal, qui dans certains territoires comme l'Etang de Berre concernerait plus de 30% de la main d'œuvre, rend difficile une connaissance de cette population.

Depuis quelques années, les employeurs de ce secteur remplacent de façon quasi-systématique les autres types de contrats par des contrats saisonniers, normalement limités aux activités ayant un caractère d'urgence¹⁶ (récoltes, conditionnement de produits périssables...). Plusieurs évolutions expliquent ce phénomène. L'augmentation du niveau de vie et de formation a pour conséquence de détourner la population rurale des activités les plus pénibles. Les exploitations ont des tailles de plus en plus importantes et les employeurs cherchent à ajuster la main d'œuvre aux aléas économiques. Enfin, on peut s'interroger sur l'intérêt des employeurs à disposer d'une main d'œuvre d'autant plus docile que son statut est précaire.

II. UNE POPULATION SANS DROITS

De manière générale, la situation des travailleurs saisonniers se caractérise par son éloignement du droit commun, qu'il s'agisse du droit du travail, de l'accès à la santé ou du droit au logement. Mais l'emploi saisonnier est par nature précaire, même lorsque la législation est respectée : beaucoup d'employés travaillent à temps partiel (42% l'été et 37% l'hiver, pour ce qui est du tourisme¹⁷), et les contrats sont souvent courts. Globalement, tous les travailleurs non permanents de la production agricole ont un contrat saisonnier pour des missions qui durent jusqu'à six, voire huit mois : cette formule est légale, puisque la durée du travail saisonnier n'est pas juridiquement définie, et beaucoup plus avantageuse que le contrat à durée déterminée "classique".

Cette précarité est en outre fortement accentuée par le non-respect des droits du salarié. Les situations de logement constituent quant à elles de graves atteintes au droit au logement.

¹⁵ Van Hanke, Yves. *L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et des légumes*. Rapport au Comité permanent de coordination et d'inspection du Ministère de l'agriculture. Ministère de l'agriculture et de la pêche, 2001.

¹⁶ En 2000, on compte 980 000 saisonniers pour 218 000 permanents.

¹⁷ Ces données sont issues du rapport Le Pors, 1999.

L'action de la JOC en direction des saisonniers du tourisme

Les militants des Jeunesses Ouvrières Chrétiennes assurent des permanences dans des sites touristiques pour informer les travailleurs saisonniers de leurs droits, les accompagner dans leurs démarches, voire intervenir comme médiateur dans les conflits. Pour l'été 2002, 300 jeunes bénévoles sont allés à la rencontre de 2 000 saisonniers d'une dizaine de stations balnéaires.

En 2000, les militants ont réalisés une enquête auprès de 500 saisonniers (400 pour l'été et 100 pour l'hiver). La proportion de jeunes scolarisés est particulièrement importante chez les saisonniers travaillant l'été (72%), tandis que les saisonniers d'hiver enchaînent les contrats précaires. La majorité des jeunes interrogés sont issus soit de familles populaires (parents en majorité ouvriers, employés), soit de familles décomposées dans lesquelles un ou plusieurs parents sont décédés. Les jeunes sont donc contraints d'entrer dans le monde du travail pour subvenir à leurs besoins.

La situation des personnes interrogées est particulièrement précaire au regard de la législation du travail : un quart travaille dans l'illégalité complète ou partielle et ce principalement dans l'hôtellerie et la restauration, 1/5 n'a pas de contrat de travail, 60% fait plus de 39 heures par semaine, notamment dans le secteur de l'animation. Cependant, pour 70% des personnes enquêtées, l'ambiance de travail est bonne. Les rémunérations sont plutôt faibles, puisque seuls 28% des personnes interrogées perçoivent plus que le SMIC¹⁸, alors que 23% sont payées en dessous de ce salaire, notamment les vendeurs plagistes et la moitié des animateurs de colonies de vacances.

La grande majorité des saisonniers d'été interrogés est logée par de la famille à proximité, tandis que les saisonniers d'hiver doivent trouver un logement pour la période travaillée. Le montant des loyers peut être relativement élevé au regard des salaires : 17% des personnes logées par leur employeur et 29% de celles qui sont en location paient 305 à 460 euros (2 000 à 3 000 francs) par mois. La surface des logements est relativement réduite, puisque 25% des saisonniers non hébergés par leur famille ont des logements compris entre 3 et 15 m².

Malgré ces difficultés, le travail saisonnier semble attirer les jeunes en recherche de nouveauté, d'ouverture et d'affirmation de soi. Pour la JOC, la saisonnalité pourrait devenir un choix de vie et non plus une contrainte, si les droits des saisonniers étaient mieux respectés, leur statut moins précaire.

Le droit du travail bafoué

Le travail clandestin, aujourd'hui rebaptisé "travail dissimulé", est une pratique très courante dans l'emploi des saisonniers : omission de la déclaration préalable à l'embauche et de la délivrance d'un bulletin de paie, mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui effectué en réalité, etc. Parmi les saisonniers d'été, 20% seraient ainsi employés sans contrat¹⁹ (souvent, le contrat n'est pas remis à l'employé, bien que les employeurs y soient tenus dans les deux jours suivant l'embauche). Une association de Berre estime qu'en règle générale 30%, voire jusqu'à 50% du temps effectué par les ouvriers agricoles saisonniers dans les exploitations locales n'est pas déclaré. Il arrive même que les ouvriers travaillent à plein temps et ne soient déclarés qu'à mi-temps.

Par ailleurs, les horaires légaux (35 heures, excepté dans les hôtels, cafés, restaurants où ils sont passés de 43 à 39 heures hebdomadaires) sont presque toujours dépassés : les heures supplémentaires effectuées au-delà sont souvent non déclarées, et réglées de la main à la

¹⁸ SMIC hôtelier en ce qui concerne les cafés, hôtels, et restaurants.

¹⁹ Enquête réalisée en 2002 par la Jeunesse Ouvrière Chrétienne auprès de 400 saisonniers d'été et 100 saisonniers d'hiver.

main à un taux inférieur aux SMIC horaire, alors qu'elles devraient être légalement majorées de 25 à 50%. Dans des exploitations maraîchères des Bouches-du-Rhône par exemple, il arrive qu'elles soient versées aux salariés en liquide à un taux horaire très faible, moins de 5 euros (32 francs) et souvent même à la fin du contrat seulement.

Cette partie importante du travail effectué n'ouvre donc pas de droits (d'autant plus que certains employeurs ne fournissent pas de feuilles de salaire) : le chômage éventuellement perçu en fin de mission s'en trouve diminué, et dans les cas où la totalité du travail n'est pas déclarée, le travailleur est, en sus, privé de couverture médicale. Sur le plan de la santé, les visites médicales préalables à l'embauche sont d'ailleurs loin d'être systématiques (53% des jeunes interrogés dans le cadre de l'enquête de la JOC²⁰).

Dans le tourisme, ces abus sont d'autant plus difficiles à dénoncer que de nombreux emplois ont été trouvés par relations, et que les saisonniers ne cherchent pas à défendre leurs droits au sein d'une entreprise qu'ils vont quitter dans quelques mois. Dans le secteur agricole, les saisonniers étrangers sont particulièrement fragilisés. Les différences de pouvoir d'achat entre leur pays d'origine et la France sont telles qu'ils acceptent des conditions de travail et de logement très difficiles pour avoir une chance d'être embauché à nouveau l'année suivante.

Les problèmes de santé ignorés

Les saisonniers connaissent aussi des problématiques particulières en matière de santé. Dans le tourisme, les jeunes sont plus concernés par la consommation de drogues et d'alcool et les maladies sexuellement transmissibles, que l'ensemble de la population appartenant aux mêmes tranches d'âge. Ils souffrent aussi de la fatigue et de l'isolement consécutifs d'un rythme de travail particulièrement soutenu :

"Je n'ai jamais été aussi malade que cet hiver. La semaine dernière, je suis allée voir le médecin qui disait qu'il recevait des saisonniers tous les jours, parce qu'ils attrapent tous les virus. C'est un problème pour certains : mal logés, souvent mal nourris, le rythme de travail de la saison...ils sont plus faibles (...). En plus, beaucoup de saisonniers ne veulent pas se mettre en arrêt de travail par peur d'être ensuite mal vus par l'employeur, ou ils ont des employeurs qui demandent à être prévenus 24 heures à l'avance de l'arrêt de travail." Les deux Alpes.

Dans l'agriculture, les saisonniers effectuent généralement les travaux les plus pénibles, notamment les récoltes, et le travail sous serre. Les ouvriers agricoles comptent d'ailleurs parmi les professions qui ont l'espérance de vie la plus courte. Le fait d'être mal logé est un facteur de fragilisation supplémentaire. Il est donc nécessaire d'intervenir sur les différents aspects de la condition des saisonniers, le logement étant une entrée intéressante pour faciliter un meilleur accès au droit, aux soins, et à la formation.

La non-reconnaissance du droit au logement

Du point de vue du droit, les employeurs ne sont pas tenus de mettre un logement à disposition de leurs employés. Lorsque le repas et le logement sont pris en charge par

²⁰ Enquête réalisée en 2002 par la Jeunesse Ouvrière Chrétienne auprès de 400 saisonniers d'été et 100 saisonniers d'hiver.

l'employeur, ils constituent des avantages en nature considérés comme un complément de salaire soumis aux cotisations sociales.

Une partie des saisonniers, non négligeable serait logée par l'employeur sur le lieu de travail ou bien, à défaut, dans le parc privé ou dans un foyer (58% des saisonniers d'hiver, et 63% d'entre eux à titre gratuit selon une enquête de la CFDT Rhône-Alpes²¹), et la quasi totalité des travailleurs migrants de l'agriculture selon les acteurs locaux. Dans ce cas, il n'y a pas de reconnaissance du droit au logement : l'occupation du logement prend fin avec la rupture du contrat de travail, en cas de licenciement ou de démission. Les saisonniers sont donc doublement dépendants de leur employeur, ce qui explique qu'ils ne contestent généralement pas les manquements au droit. Ils risquent en effet de se retrouver tout à la fois à la rue et au chômage. De nombreux employeurs profitent de la proximité de leurs employés pour les solliciter en dehors de leurs horaires ou diminuer leur temps de repos. Il n'est donc pas étonnant de constater que la plupart des salariés de stations de montagne interrogés par la CFDT préfèrent d'ailleurs ne pas être logés par leur employeur.

Des dispositions légales stipulent que les logements mis à disposition par l'employeur, à titre gratuit ou dont le loyer est déduit du salaire *"ne doivent pas être inférieurs à 6m² et 15m³ par personne, et doivent disposer, notamment, de fenêtres donnant directement sur le dehors, et de WC et lavabos à proximité"*. De plus, le logement ne doit pas héberger plus de six personnes et être situé en dehors du lieu de travail. Les couples doivent bénéficier d'un logement indépendant. Mais ces règles sont loin d'être respectées et les logements manquent souvent de confort, comme le montrent de nombreux témoignages de saisonniers, notamment en station de sport d'hiver :

"Je suis arrivé aux Deux Alpes en décembre 1999. Au début, j'ai trouvé du travail dans un hôtel, où j'étais logé dans une cave, avec un autre employé que je ne connaissais pas. C'était à côté de la laverie, donc les jours de congé, on était réveillé à huit heures par les machines à laver qui tapaient contre le mur. (...) Deux lits, une armoire, une lucarne avec des barreaux aux fenêtres, au niveau du sol alors quand il neige..." Les Deux Alpes.

Dans le cadre de la réglementation qui régit l'introduction en France de travailleurs saisonniers étrangers via l'Office des Migrations Internationales, il doit être stipulé dans le contrat de travail "les conditions et le coût éventuel du logement", mais lors de leur déclaration à l'OMI, la plupart des employeurs se contentent aujourd'hui de cocher une case signifiant que le salarié sera logé, sans pour autant préciser davantage.

Lorsque les saisonniers sont effectivement logés et qu'ils paient un loyer, celui-ci est souvent prélevé directement sur le salaire. Dans la convention collective qui concerne les exploitations maraîchères, le logement mis à disposition du saisonnier doit se louer en équivalences heures SMIC, à hauteur de 45 à 75 euros (300 à 500 F) par mois par personne. La retenue du loyer sur le salaire ne prive pas du droit aux aides au logement, mais il arrive que les quittances de loyer ne soient pas fournies aux occupants.

Dans l'agriculture, des contrôles réalisés dans les logements déclarés ont pu donner lieu à de fortes amendes *"pour des tuyaux de gaz défectueux"*, alors même que des situations de quasi insalubrité restaient impunies dans des logements non déclarés. Cet état de fait contribue à inciter les exploitants à ne pas déclarer la mise à disposition de logements à des saisonniers, qui sont alors occupés dans des conditions échappant à tout contrôle.

Le logement chez l'exploitant représente la solution la plus recherchée par les saisonniers car ce mode de logement peu onéreux présente l'avantage de résoudre le problème de la recherche au départ et celui des déplacements ensuite, dans des zones où le lieu de travail

²¹ CFDT Rhône-Alpes. *Le logement des saisonniers d'hiver*. L'envers du décor. 2002

peut être difficile d'accès (notamment en zone rurale). La possibilité de loger dans les exploitations agricoles facilite par ailleurs la réalisation et le cumul d'heures de travail supplémentaires, ce qui représente un atout important pour certains saisonniers.

Mais les types de logements proposés par les employeurs peuvent être très divers, allant du plus correct au plus insalubre. Dans le Tarn-et-Garonne, par exemple, certains exploitants se sont regroupés et ont produit, sur leurs fonds propres, des logements neufs spécifiquement destinés à leurs saisonniers. Face au problème de recrutement de main d'œuvre saisonnière, ces exploitants ont fait le pari d'un logement de qualité pour attirer et fidéliser les travailleurs. Équipés de chambres individuelles, ces logements sont adaptés aux conditions de vie des saisonniers. Ils disposent ainsi d'extincteurs, de larges éviers, et d'un espace où ils peuvent se débarrasser de leurs vêtements souillés par les travaux agricoles, minimisant ainsi les risques de dégradations.

III. DES CATEGORIES PLUS VULNERABLES

Les naufragés du tourisme

Chaque année, à la mi-décembre, on voit arriver dans les gares de Grenoble, d'Albertville ou de Bourg-Saint-Maurice, des jeunes à la recherche d'un emploi saisonnier, sans contact avec un employeur potentiel. Extérieurs à la région, ils sont attirés par les gisements d'emplois que sont les stations de sport d'hiver et l'aspect festif du mode de vie saisonnier. Le travail en station représente une opportunité pour s'insérer professionnellement et socialement, désir d'insertion qui n'a pas pu se réaliser dans leur lieu d'origine. Ils sont généralement peu qualifiés ou du moins pas dans les activités exercées, et ont une faible expérience de l'activité touristique.

La situation de ces jeunes au regard du logement est particulièrement précaire. Sans contact avec les travailleurs locaux ou avec d'autres saisonniers déjà en poste, ils sont rarement hébergés, et il existe peu de structures qui puissent les prendre en charge. S'ils ont un peu d'argent de côté, ce qui est rarement le cas, ils vont à l'hôtel une nuit ou deux ; mais ils sont nombreux à dormir dans des squats, des cages d'escalier ou des caves en attendant de trouver un travail. 4% des 300 personnes interrogées dans le cadre de l'enquête de la CFDT sur les Alpes du Nord²² se trouvent dans ce type de conditions. Ce chiffre est assez faible dans la mesure où les saisonniers qui restent en station ont généralement trouvé un logement. La population qui a recours, même provisoirement, à des solutions de fortune, serait donc plus importante.

L'absence de logement oblige ces jeunes à trouver rapidement un employeur, quitte à accepter des conditions de travail, d'emploi et d'hébergement difficiles. Enfin, une partie importante de ces jeunes quitte les stations faute de stabiliser leur situation, l'absence de logement et souvent de qualification faisant défaut pour décrocher un contrat ; situation paradoxale au regard de la demande de main d'œuvre. Ces jeunes sont des "naufragés du tourisme" : même si certains réussissent à être embauchés, ils restent le plus souvent exclus de la richesse créée par le tourisme, et ressortent plus fragilisés de leur passage en station.

²² CFDT. *L'envers du décor, le logement des saisonniers d'hiver*. CFDT Rhône-Alpes, 1992.

Ces jeunes précaires risquent aussi de cumuler les problèmes de santé, que connaît l'ensemble des saisonniers. Les logements mal chauffés ou mal isolés, les rendent sensibles aux infections. La promiscuité avec d'autres saisonniers, les horaires de travail particulièrement lourds ne leur permettent pas de prendre le repos nécessaire. Les conduites à risques, sexualité non protégée et consommation de drogues, aggravent leur état. Les saisonniers sont en effet plus touchés par les maladies sexuellement transmissibles, et notamment par le VIH, et les IVG sont plus nombreuses que dans le reste de la population.

Qu'il s'agisse de la surconsommation de café, de tabac ou d'alcool, de la prise de drogues douces ou dures, la toxicomanie est particulièrement répandue parmi les saisonniers de stations. Certains témoignages sont révélateurs :

"Un temps, je buvais énormément. Mais je me suis calmée. Question drogue, je connais beaucoup de jeunes copains qui se droguaient à cause du travail parce qu'ils ne pouvaient assumer. Ils craquaient, et préféraient sauver la face par cet artifice. Ils ont voulu que je fume, mais je n'ai pas cédé".²³

Une partie des saisonniers, et notamment les plus précaires, avait déjà ce type de comportements avant de travailler en station, mais ceux-ci sont aggravés par les cadences de travail, l'absence de considération et l'isolement. Ils travaillent aussi dans les lieux mêmes où la drogue circule le plus facilement (boîte de nuit, bars...) du fait de la consommation des touristes. Le recours à des drogues dures ne concerne qu'une minorité, mais un nombre important de saisonniers est potentiellement concerné, compte tenu de leur précarité et de leur environnement.

Ce portrait des jeunes les plus fragilisés peut sembler particulièrement noir. Dans les entretiens, les saisonniers ont en effet tendance à valoriser les aspects positifs de leur statut : la mobilité, la proximité de la montagne, l'ambiance festive des stations. De plus, une partie des jeunes ayant connu ce type de difficultés est heureusement parvenue à une plus grande stabilité. Cependant ces situations témoignent de la difficulté de l'industrie du tourisme à intégrer des publics précaires, et à ne pas les fragiliser encore plus.

Différentes solutions peuvent être mises en œuvre pour aider ce type de public. Le relais du Père Gaspard situé dans la vallée de l'Oisans, à proximité des Deux Alpes et de l'Alpe d'Huez accueille ainsi les jeunes en recherche d'emploi, les héberge le temps de trouver un travail et les accompagne dans leur projet professionnel. Les maisons de saisonniers, comme celles de Saint-Martin de Belleville (Les Menuires et Val Thorens) ou de Tignes, abritent des logements-foyers et assurent un travail d'information et d'accompagnement, tant pour ce qui concerne les questions de santé que d'insertion sociale et professionnelle.

Le Relais du Père Gaspard, Bourg d'Oisans (Isère)

Le Relais du Père Gaspard est né à l'hiver 1993 de l'inquiétude des acteurs locaux (le service social, le Groupement d'étude et d'aménagement de l'Oisans, l'ALJI²⁴, et le Secours Catholique) concernant l'augmentation du nombre de sans abris sur la commune de Bourg d'Oisans. La structure est aujourd'hui gérée par l'UMIHJ²⁵.

Situé dans l'ancien hôtel de la Gare qui a été réhabilité à cet effet, le relais dispose d'une capacité d'accueil de 19 lits (11 chambres individuelles et 4 doubles). En hiver, 9 places sont réservées au logement d'urgence. Le reste est destiné à l'hébergement de longue durée pour des saisonniers en contrat de travail. Aujourd'hui, le Relais est confronté à un manque de place, qui l'empêche de

²³ Secours Catholique de Savoie. *Saisonnier de la neige : quel tremplin pour l'avenir ?* 1992, p.12

²⁴ ALJI : Association pour le Logement des Jeunes en Isère.

²⁵ UMIHJ : Union Mutualiste pour l'Habitat et l'Insertion des Jeunes.

satisfaire toutes les demandes d'hébergement qui lui sont adressées.

Le relais joue le double rôle de résidence sociale et de centre d'hébergement d'urgence, et depuis deux ans, la population de sans-abri a quasiment disparu. Désormais, le public accueilli est une population de passage, des jeunes en recherche d'emploi. L'accueil d'urgence s'effectue principalement durant la période du 15 décembre au 15 janvier de chaque année.

L'évolution du public a nécessité la création d'un poste pour l'aide à la recherche d'emplois saisonniers, financé par le Conseil Régional. Le Relais accompagne aussi les jeunes dans leurs projets professionnels et est en lien avec des structures de formation à la restauration. Depuis un an, le relais a initié une plate-forme de découverte des métiers du tourisme en Oisans, qui associe un réseau de 70 employeurs prêts à jouer le jeu de la formation. 140 jeunes sont actuellement suivis dans le cadre d'un accompagnement à l'emploi. Pour mener cette mission il dispose d'un réseau de partenaires : le réseau A3 de l'ANPE, les missions locales, les maisons de saisonniers (Vallon de Pont d'Arc, Briançon, Tignes, Val Thorens...), les employeurs locaux, et le JEMRA²⁶ qui a pour mission de positionner des jeunes en pré-emploi.

L'UMIJH participe à un groupe de réflexion piloté par le SIVOM (syndicat de communes) de l'Oisans et la DDTE, qui travaille à un cahier des charges sur le logement des saisonniers. Un cabinet d'études réalise actuellement un diagnostic des besoins.

Les travailleurs migrants du secteur agricole

Depuis plusieurs décennies, des travailleurs étrangers alimentent la main d'œuvre agricole dans le secteur de la production. Longtemps les Espagnols ont fourni ce travail jusqu'à ce que l'amélioration des conditions de travail en Espagne réduise peu à peu la venue de ces travailleurs, remplacés par des Portugais, puis des Algériens et des Marocains.

Un dispositif particulier, régulé par l'Office des Migrations Internationales, permet aux agriculteurs de faire appel à des travailleurs immigrés hors de la CEE. En 2001, l'Office des Migrations Internationales a ainsi délivré 10 800 "contrats OMI", permettant à des exploitants agricoles d'embaucher à titre temporaire des travailleurs étrangers, pour la plupart Marocains, Tunisiens et Polonais. Ces contrats OMI fournissent au travailleur immigré un titre de séjour dont la validité correspond strictement à la durée du travail envisagé. Cette durée ne peut excéder huit mois sur douze, mais les contrats OMI sont renouvelables pendant plusieurs années. Il n'est donc pas rare de rencontrer des saisonniers étrangers travaillant depuis quinze ou vingt ans, six ou huit mois de l'année dans les vergers ou les serres du sud de la France.

"Recommandés" à l'exploitant par un parent ou un ami déjà sur place, ou recrutés par le biais d'agences, les travailleurs immigrés sont attirés par un salaire qui, bien que n'excédant pas le SMIC horaire, est très largement supérieur à ce qu'ils pourraient gagner dans leur pays d'origine, un salaire de 1 000 à 1 200 euros en France étant équivalent à celui d'un professeur d'université au Maroc ou en Tunisie²⁷. Il arrive que la demande de travail auprès de l'exploitant soit assortie du paiement d'un "droit d'entrée" qui peut s'élever à 4 500 euros, tant les candidats à l'emploi sont nombreux. Pour certaines zones rurales du Sud du Maroc, où la plupart des travailleurs sont recrutés suivant les mêmes critères employés dans les années 1960, c'est-à-dire une bonne "corvéabilité", l'argent drainé par les expatriés

²⁶ Jeunes Emploi Mobilité Rhône Alpes.

²⁷ À titre de comparaison, le salaire mensuel minimum au Maroc est de 850 F environ (1.500 dirhams) et la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures ; en Tunisie, le salaire d'un professeur débutant du secondaire est de 2 500 francs (soit 450 dinars).

représente la principale source de revenus et de développement.

En regard, la situation économique de certaines exploitations de fruits et légumes en France est particulièrement précaire. Dans ces conditions, et pour des cultures réclamant une main d'œuvre abondante, celle-ci représente la principale "variable d'ajustement" économique pour des agriculteurs désireux de sauver leur exploitation. Les exploitants sont donc demandeurs de cette main d'œuvre immigrée, peu exigeante sur le salaire et prête à accepter de réaliser des heures supplémentaires en nombre, à un tarif souvent inférieur au tarif normal.

"Le gros avantage des OMI, c'est que ça correspond à la demande dans les deux sens : ils font des heures en quantité à 1,5/1,8 euros et ils ne connaissent pas leurs droits. Les gens d'ici vont voir le patron et leur disent : "j'ai un cousin au bled". Ce sont des gens qui sont là pour faire des heures. C'est une main d'œuvre taillable et corvéable à merci, et surtout très docile. Le problème, c'est que c'est de leur plein gré, il y a vraiment une demande, ils sont prêts à faire n'importe quoi pour avoir un travail OMI." (Un représentant d'association).

Pour des raisons géographiques, mais également en raison du type de culture qui y est pratiqué, le département des Bouches-du-Rhône rassemblerait la majeure partie des travailleurs immigrés sous contrat OMI (environ les trois-quarts). Ces derniers sont également présents, dans une moindre mesure, dans le Sud-ouest, et dans le Languedoc-Roussillon.

De fait, l'emploi de ces travailleurs immigrés entraîne une surenchère qui se fait au détriment des conditions de travail, mais aussi des conditions de logement. D'autant plus que les exploitants recrutent de plus en plus de saisonniers polonais, qui acceptent des conditions de travail encore plus dégradées : certains offrent un travail gratuit à leur employeur, les jours fériés par exemple, pour maximiser leurs chances d'être employé plus longtemps et de revenir l'année suivante, amenant ainsi une "concurrence déloyale" entre les travailleurs qui concourt à rabaisser le niveau des conditions de vie et de travail sur les exploitations.

Un grand nombre des travailleurs OMI vivent quasiment à l'année en France et se destinent au même devenir que les travailleurs migrants des années 1960-70 : le regroupement familial est difficile pour ces travailleurs, dans le sens où il n'est possible qu'à la condition de déclarer des ressources équivalentes au SMIC et de disposer d'un logement répondant à des critères de surface stricts. Ne pouvant justifier ni de l'un ni de l'autre, beaucoup passent des années loin de leurs familles. D'autres font venir leurs enfants dans l'illégalité et ne peuvent percevoir de prestations familiales.

Un accord visant à la disparition progressive de ce type de contrat a donc été signé en 1995, entre l'Etat et les principaux syndicats agricoles. Cet accord limite la signature de nouveaux contrats OMI, mais autorise le retour des saisonniers qui sont déjà venus les années précédentes. À terme, l'emploi de saisonniers en contrat OMI devrait ainsi progressivement disparaître. Cependant, dans des régions où l'agriculture est fortement dépendante de cette main d'œuvre à faible coût, les pouvoirs publics montrent peu d'empressement à appliquer les accords de restriction, et les abus et les fraudes sont rarement contrôlés et dénoncés. On est en droit de s'interroger sur les raisons qui expliquent cette prise de position.

Ce contexte ne permet pas de lutter contre la réapparition de formes d'habitat particulièrement précaires. Les saisonniers les plus démunis, et en particulier les travailleurs clandestins, s'établissent dans des campings sauvages ou des squats de plein air. Les conditions d'existence sont sommaires et ne répondent même pas aux exigences de base en termes d'hygiène et de sécurité. Près de l'étang de Berre, un squat de saisonniers agricoles s'est établi dans le champ d'un agriculteur voisin. Dans ce bidonville, appelé "Le Gourbi", une

quarantaine de personnes vivent dans des abris rudimentaires fabriqués avec des arceaux de serres, des bâches de plastiques et des bambous, et ne disposent évidemment ni d'eau ni d'électricité : beaucoup sont saisonniers, d'autres RMIstes ou même retraités. Les pouvoirs publics sont peu réactifs, "tant que ça ne fait pas de vague" : un incendie qui s'est déclaré en 2001 dans le Gourbi, suite à l'explosion d'une bonbonne de gaz, n'a pas entraîné la résorption du campement ni le relogement de ses habitants. Un point d'eau a simplement été mis en place sur le terrain par une association locale qui soutient les travailleurs immigrés de la zone de l'Etang de Berre.

Si le cas du Gourbi représente une situation extrême, la plupart des solutions de logements proposées aux saisonniers sont toutefois marquées par l'inconfort et la précarité.

Le cas de Brahim, 48 ans, saisonnier agricole dans les Bouches-du-Rhône

Laissant femme et enfants en Tunisie, son pays natal, Brahim est arrivé en France en 1979. Muni d'un titre de séjour en règle, il a commencé à travailler comme saisonnier dans la plaine de Berre, pour diverses exploitations de fruits et légumes. Dans les années 1990, les contrats de travail se sont faits plus courts, plus difficiles à négocier. De 1995 à 1999, Brahim a été employé par le même exploitant agricole, qui le logeait gratuitement, et semble-t-il, correctement.

Le jour où cet exploitant a cessé son activité, Brahim s'est retrouvé sans travail et sans domicile. Les contrats qu'on lui a proposés sont devenus de plus en plus courts, dépassant rarement 4 mois. Il lui a rapidement fallu trouver un logement stable pour le reste de l'année, il s'est orienté vers les foyers de travailleurs migrants. Depuis trois ans, il partage une chambre de 15m² avec deux autres personnes. Il regrette alors le temps où il était logé par son employeur, car ses conditions de logement aujourd'hui sont particulièrement difficile : *"Il n'y a pas d'eau chaude dans les douches, il y a des femmes de ménages qui viennent mais c'est toujours sale, parce qu'il y a trop de monde dans le foyer. C'est la misère..."*.

L'emploi et de logement font l'objet d'une concurrence féroce entre saisonniers. Ainsi, Brahim a eu l'occasion de se heurter à la discrimination des agriculteurs, qui préfèrent attribuer leurs logements aux saisonniers d'Europe de l'Est ou du Portugal. Pourtant, Brahim reconnaît qu'il y a des situations pires que la sienne et cite l'exemple d'autres saisonniers, logés dans une caravane sans eau ni électricité, *"comme des esclaves"*.

Aujourd'hui, Brahim ressent de plein fouet l'arrivée de saisonniers plus jeunes et plus productifs que lui. Il attribue donc la dégradation de sa situation aux travailleurs clandestins qui sont, selon lui, de plus en plus nombreux. Cependant, si Brahim reconnaît la misère dans laquelle vivent ces travailleurs clandestins (qui dorment sous une bâche sans eau ni électricité), il affirme que leur situation reste plus vivable que dans leur pays d'origine, expliquant ainsi leur ténacité.

"Au Gourbi, ce sont tous des clandestins, ils n'ont pas de lumière, pas d'eau. Leur situation est pire que la mienne, mais c'est quand même mieux qu'au pays".

IV. LE LOGEMENT DES SAISONNIERS : DES CONDITIONS DE VIE INACCEPTABLES

Une offre de logement limitée, inadaptée et chère

L'absence d'offre à proximité des exploitations agricoles, les prix particulièrement élevés dans les sites touristiques, contraignent de nombreux saisonniers à vivre dans des conditions peu acceptables, que l'employeur soit ou non le logeur. Le logement locatif social ne constitue pas une alternative possible, non seulement parce que l'offre est insuffisante dans les zones agricoles et touristiques et les délais d'attente trop longs, mais aussi parce que la réglementation ne permettait pas aux organismes de louer des logements meublés²⁸, ou comme logement de fonction en passant par l'intermédiaire d'un employeur. Le parc privé constitue souvent la seule solution pour les saisonniers qui n'ont pu être logés par leur employeur, bien que les exigences des bailleurs (caution solidaire, dépôt de garantie, préavis de départ) soient peu adaptées à leur situation.

La question de l'accès au logement ne se pose cependant pas de la même façon dans les deux secteurs concernés. En zone agricole, l'offre de logement classique ne peut répondre à la demande des saisonniers mobiles, concentrés sur certaines zones et pour des périodes généralement très restreintes. Dans les zones qui ont aussi un attrait touristique comme l'arrière pays varois, les corps de ferme qui hébergeaient par le passé les ouvriers agricoles sont aujourd'hui transformés en gîtes ruraux. Les saisonniers sont donc généralement logés par leurs employeurs.

Dans les sites touristiques, les logements en foyers spécifiquement conçus pour les saisonniers sont très peu nombreux. Par ailleurs, les employeurs du secteur des cafés, hôtels, restaurants qui proposaient traditionnellement des logements à leurs salariés préfèrent aujourd'hui les louer au prix fort à des touristes, avec qui les saisonniers ne peuvent rivaliser. Impossible de déboursier 350 à 400 euros chaque semaine (le prix d'un studio dans les stations de Haute-Savoie) pour des salariés payés en moyenne 1,4 fois le SMIC²⁹. Dans les sites touristiques d'été, l'activité tire les prix du marché privé vers le haut. Dans le département des Alpes Maritimes, par exemple, les loyers sont supérieurs de 27% à la moyenne nationale, et les actifs permanents connaissent déjà de grosses difficultés pour se loger.

Néanmoins, le fait que de nombreux employeurs, dans le tourisme comme l'agriculture, renoncent à loger directement leurs salariés s'explique aussi par les dégradations régulièrement constatées. Il est probable que celles-ci seraient moins importantes si les logements en question étaient moins vétustes, ce qu'admettent de nombreux employeurs. Cependant pour préserver l'intérêt des propriétaires comme des saisonniers, il est sans doute préférable que soit signé un contrat de location indépendamment du contrat de travail.

Compte tenu de la faiblesse de l'offre accessible, les saisonniers sont renvoyés vers le parc "déclassé", moins bien situé et généralement peu confortable ou vétuste. Ce parc étant toutefois limité, beaucoup recourent, plus par nécessité que par choix, à la colocation, qui permet de répondre à la pénurie d'offre et de réduire le coût du logement.

²⁸ La loi SRU a introduit la possibilité pour les organismes HLM et les SEM de louer les logements meublés à des CCAS et des associations en vue d'une sous-location aux saisonniers.

²⁹ Carcano Emmanuel. Emploi Saisonnier en Savoie. Alpes Magasine, Janvier 2002.

Le cas de Marc, 23 ans, saisonnier dans une station de sports d'hiver

Été comme hiver, depuis 4 ans, Marc travaille comme saisonnier dans le secteur du tourisme. Pour ce jeune homme, l'emploi saisonnier correspond à un choix professionnel assumé : celui de la polyvalence, des expériences nouvelles et différentes à chaque saison. Barman l'été en Vendée, Marc devient ainsi "skiman" ou employé communal l'hiver.

Le cas de Marc est emblématique des difficultés rencontrées par les saisonniers pour trouver un logement dans les stations de sports d'hiver. Arrivé à Tignes en septembre 2002, il a immédiatement recherché un logement afin de pouvoir commencer à travailler au 1^{er} décembre. À la "Maison des saisonniers" de Tignes, il a trouvé une annonce, la seule disponible, pour un logement privé dans la station même.

Cette année, Marc partagera pendant six mois un logement de 18m² avec deux autres saisonniers, pour un loyer mensuel de 570 euros charges comprises. S'il a réussi à obtenir ce logement, c'est parce que le propriétaire a préféré la certitude d'une location continue de novembre à avril aux aléas d'une location touristique, tributaire des conditions météorologiques et ne débutant pas avant le mois de décembre. Il a donc accepté de louer moins cher à ces saisonniers qu'aux touristes. Le loyer restant très élevé, les saisonniers ont dû négocier les termes du contrat, et notamment la caution.

"Elle a demandé deux chèques de caution de 570 euros. On les a donnés, mais on n'avait pas la somme, donc on a négocié pour qu'elle n'en encaisse aucun. Il y a toujours moyen de s'arranger avec le propriétaire..."

Un saisonnier qui n'a pas trouvé de logement n'est cependant pas complètement démuné, car les systèmes d'entraide entre saisonniers sont apparemment la règle :

"On est solidaires entre saisonniers. Quand il y a des gens qui galèrent, on les loge. Après, une fois qu'ils ont fait le tour... Cela m'est arrivé, une fois. Je suis resté une semaine chez des gens déjà sur place, le temps de trouver un logement".

Pour des saisonniers comme Marc, dans les stations de sport d'hiver la recherche de logement précède souvent la recherche d'emploi. Bien qu'il ait déjà trouvé un emploi pour le 1^{er} décembre dans une boutique de location de matériel de ski, Marc ira consulter l'antenne ANPE de la station dans l'espoir de trouver des offres plus avantageuses. Au cours de son expérience de saisonnier, Marc n'a jamais été logé par son employeur. Il a toujours effectué seul sa recherche de logement, contraint de faire des "extras" pour payer des loyers généralement compris entre 3 000F et 4 000F, avec un salaire de l'ordre de 7 500F net par mois.

Cette année, la cohabitation avec deux autres saisonniers dans 18m² demandera beaucoup d'organisation, même si le studio a l'avantage, selon Marc, d'être "bien aménagé", comprenant des sanitaires et une kitchenette, munie d'un frigo de camping. Ce type d'organisation induit une attitude particulière, marquée par un apparent détachement par rapport au logement. Pour s'accommoder de cette longue cohabitation dans un espace aussi réduit, Marc et ses collègues transforment le manque d'intimité en liberté. La liberté de ne pas être attaché à un lieu précis, de ne pas assumer toutes les responsabilités et les contraintes qui iraient de pair avec l'investissement d'un véritable "chez soi". Le logement s'apparente alors à un "squat", un lieu de passage où l'on peut accueillir d'autres personnes, mais que l'on peut quitter aussi rapidement et sans regrets, lorsque l'on souhaite voir d'autres horizons :

"On s'organise... C'est une attitude à avoir, aussi. Je ne suis pas matérialiste... On ne se fixe pas non plus à cet endroit-là. Ce n'est pas notre chez soi. On squatte un peu, en fait".

L'absence de confort et d'intimité

Dans les stations de sport d'hiver, lorsque les employeurs ne possèdent pas de logements, ils n'ont pas d'autre choix que de mobiliser le parc touristique, à des prix très élevés. Le forfait logement (14,25 euros déduits par semaine de la paie des salariés) ne permettant pas de faire face aux prix du marché, les employeurs ont tendance à entasser leurs salariés. Une entreprise dans une zone touristique de Savoie logeait ainsi ces dernières années 42 salariés dans des chambres de 22 m² pour 4 personnes. Il est évident que la reconstitution de la force de travail, le respect de la décence ne sont pas garantis pour les salariés concernés. On peut supposer que les infractions sont plus importantes dans le secteur agricole, dans la mesure où les contrôles sont moins fréquents.

Au manque d'espace, s'ajoute la difficulté de vivre avec des co-habitants imposés. Selon l'enquête réalisée par la CFDT³⁰ sur les stations de ski des Alpes du Nord, 60% des saisonniers logés par leur employeurs cohabitent et dans la moitié des cas avec une ou plusieurs personnes imposées. Il leur est difficile de prendre le repos nécessaire à leur activité, surtout lorsque les co-occupants n'ont pas le même rythme de travail.

Des employeurs proposent aussi à leurs salariés des locations (ou sous location) indépendamment du contrat de travail, ce qui leur permet de sortir des cadres imposés par la législation du travail et de pratiquer des prix plus élevés. On assiste parfois à de véritables escroqueries, comme cet employeur qui, en station de sports d'hiver, louait 35m² à six saisonniers pour un loyer de 200 euros (1 300 francs) chacun, et obtenait ainsi 1 200 euros (7 800 F) par mois.

Les saisonniers qui tentent de se loger par eux-mêmes connaissent aussi des situations difficiles. En milieu rural, pour les travaux agricoles ou le tourisme d'été, plusieurs ont recours aux campings existants. Cette solution peut convenir aux travailleurs occasionnels, mais elle est moins acceptable pour les personnes qui enchaînent les saisons, ou qui ont une activité particulièrement fatigante. Par ailleurs, les prix pratiqués sont parfois très élevés compte tenu du service offert. Certains travailleurs agricoles, saisonniers depuis plusieurs années ont recours au parc ancien, souvent vétuste, des villes les plus proches pour se loger avec leur famille.

Dans les zones touristiques, notamment en stations de sports d'hiver, faute de ressources suffisantes, les saisonniers sont contraints d'accepter des logements peu confortables ou de louer des appartements à plusieurs et souvent en surnombre pour la surface disponible. D'après l'enquête de la CFDT, la plupart des personnes interrogées disposent d'un logement équipé de chauffage (96%), mais une part non négligeable ne dispose pas de douche (17%) ou de WC (17%) à l'intérieur de celui-ci. En outre, les saisonniers se plaignent fréquemment de logements humides ou mal isolés. Par ailleurs, 45% des personnes concernées cohabitent avec un ou deux collègues, 21% avec un proche et 19% avec un inconnu. Chaque année, une minorité de saisonniers ne trouve que des solutions de fortune : voiture, cage d'escalier, cave, pylône électrique... D'après la CFDT, ces conditions de logement misérables concernent toutefois 5% des saisonniers des stations de ski de Rhône-Alpes, où les conditions météorologiques sont particulièrement difficiles³¹. Faute de logements disponibles certains choisissent d'investir dans un camion ou une caravane.

³⁰ CFDT. L'envers du décor : une enquête sur le logement des saisonniers en station de montagne (Rhône-Alpes). Réalisée entre Février et mai 2002.

³¹ Enquête CFDT citée.

Caravanning sauvage aux Deux Alpes :

Parce qu'ils ont connu des difficultés pour se loger et refusent de passer le tiers ou la moitié de leurs salaires dans un loyer, certains saisonniers vivent dans des camions ou des caravanes. L'UMIHJ en a repéré une dizaine sur un parking de la station. Pour leurs occupants, il s'agit d'abord de faire des économies :

"Nous, on est bien mieux dans un camion et on a moins de frais. Par rapport à quelqu'un qui a un appartement, on doit économiser entre 1 500 et 2 000 francs par mois, ce qui est beaucoup, surtout vu le prix des choses en station".

Le fait d'être en couple ou d'avoir un chien complique aussi la recherche de logement, et cette solution permet aussi aux personnes concernées de se loger pour les travaux l'été et de voyager. Néanmoins les conditions de confort sont limitées :

"Pour l'hygiène, on arrive à se débrouiller. J'ai une douche dans mon camion, ceux qui n'en ont pas viennent se doucher chez moi. Autrement, on connaît des gens qui travaillent dans des hôtels".

Par ailleurs, leur situation reste précaire :

"On a beaucoup subi la pression de la mairie et de la police municipale : ils voulaient qu'on parte sur le parking plus bas. On avait des amendes tous les samedi (...) Mais maintenant, ça va mieux depuis qu'on a des contrats de travail on est tolérés".

Enfin, ils ont difficilement accès à un point d'eau du fait du gel. Apparemment, ils seraient prêts à partager des frais d'électricité si un compteur EDF était installé, mais cette option est refusée par les autorités locales.

Il est nécessaire d'offrir des conditions de logement décentes et accessibles à ces saisonniers, cependant il serait possible d'améliorer l'accueil de ceux qui malgré tout, souhaitent conserver ce mode d'habitat.

Malgré le manque de confort et la petitesse (surtout lorsqu'il y a co-location) des logements de station occupés par les saisonniers, les loyers restent très élevés. Parmi les saisonniers interrogés par la CFDT qui indiquent une contribution au logement (61%), 31% paient mensuellement plus de 299 euros (1 960 francs) et 9% plus de 499 euros (3 270 francs). Or les charges d'électricité, du fait de l'absence de chauffage collectif dans la plupart des bâtiments, sont particulièrement élevées. Une enquête en cours³² sur les Deux Alpes (Isère) constate d'ailleurs que de nombreux saisonniers consacrent au moins un tiers de leurs revenus à leur logement.

³² Enquête réalisée par l'Observatoire associatif du logement de l'Isère.

Le logement des saisonniers d'hiver : l'envers du décor

Pour approfondir sa connaissance du logement des saisonniers et étayer ses propositions, la CFDT a réalisé, pendant l'hiver 2002, une enquête dans un quarantaine de stations de la Savoie, de la Haute-Savoie et de l'Isère. 309 questionnaires ont été exploités, et de nombreux témoignages de saisonniers recueillis, dont voici les plus éloquentes :

"J'ai dû changer une dizaine de fois de logement en deux mois. Merci aux copains". La Clusaz.

"La première année où je suis arrivée en saison, je n'avais pas de logement. On m'a hébergé pendant quelque temps. Ensuite, j'ai trouvé un travail nourri, logé, mais souvent, puisque t'es nourri, logé, les patrons en profitent et t'exploitent, s'autorisent à te demander des tâches que tu n'aurais pas à faire si tu avais un logement indépendant. Mais bon, c'est un exemple parmi tant d'autres. Ensuite je me suis trouvée un logement parce que je me sentais vraiment exploitée, et c'est là où j'ai vraiment commencé à comprendre l'esprit saison". La Clusaz.

"Nous dormons au milieu des rats et des araignées. Regardez mon bras, je suis régulièrement piqué par ces "saloperies". Mais ce n'est pas tout, il y a aussi les odeurs d'égout. Au travail, ce n'est pas mieux, il y a la pression mais surtout la bouffe. On mange souvent de la nourriture périmée et même les restes des clients". Megève.

"Une amie d'une de mes collègues en était réduite à dealer de la drogue pour payer son logement". Megève.

"Ici c'est vraiment la galère. Les jeunes dorment dans les voitures ou dans des garages". Les Carroz d'Arraches.

"Il n'y a aucun bâtiment réservé aux saisonniers. Et tous les employeurs ne logent pas leur personnel. Mauvaise expérience pour moi car mon logement fut une caravane et par -25° il y a beaucoup mieux ! 1 900 F (290 euros) sans les charges, plus 350 F (53 euros) d'électricité (les ¾ pour le chauffage d'appoint), plus 150 F (23 euros) pour le gaz en bouteille (une bouteille tous les 5 jours pour le chauffage). Conclusion : le logement est beaucoup trop cher par rapport à la surface et il n'y a aucun moyen d'économiser". Samoens 1600.

"Lorsque l'on va au travail on se dit : tout va bien, je travaille, c'est cool. Mais lorsque tu vois ton collègue qui squatte à droite, à gauche, qui te dit "j'ai rien mangé encore depuis deux jours" ou alors "j'ai pas pu dormir", là tu te dis que c'est pas cool. Et là tu rencontres de saisonniers qui se noient dans l'alcool pour oublier tous leurs problèmes..." La Clusaz.

"Les loyers sont plus chers qu'à Paris. Une personne âgée loue un appartement de 5 m2 pour 12 000 F (1 830 euros) par mois. Il est complètement pourri et le loyer augmente chaque année sans qu'il y ait de rénovation. Il y a aussi une pratique répandue, c'est de ne pas rendre la caution aux étrangers". Un patron, Chamonix.

"Les murs de cartons des immeubles rendent les jours de congé et les nuits invivables. Y en a marre quoi !!!" Les Arcs 2000.

"Quand je travaillais à Tignes, j'étais logé dans un local à ski au fond du magasin. Il fallait que je me lève à chaque fois que mes collègues allaient pisser à tour de rôle !" Tignes.

"On arrive avec Zéro sur le compte en banque et on repart avec moins 10 000 après la saison". Val d'Isère.

Enquête CFDT Rhône-Alpes 2002 sur les Alpes du Nord

Un accès limité aux aides et aux prestations sociales

L'attribution des aides au logement répond à des critères qui pénalisent les saisonniers : le délai d'occupation de huit mois de la résidence principale a été ramené à six en juillet 2000³³, mais reste un obstacle pour tous les saisonniers qui occupent un logement pour une durée inférieure. Par ailleurs, les aides ne sont éligibles que pour une résidence principale, ce qui ne permet pas aux travailleurs à double résidence d'en bénéficier pour le logement temporaire.

Enfin et surtout, les travailleurs saisonniers sont défavorisés par l'évaluation forfaitaire de leurs ressources servant au calcul de l'aide versée : à l'ouverture des droits, et dans certaines conditions (si les revenus de l'année n-2 sont équivalents à près de cinq mois de SMIC, mais que le demandeur perçoit une rémunération au moment de la demande), les ressources annuelles de référence sont évaluées à partir du dernier salaire perçu, alors que les revenus des saisonniers sont très instables. Les modes de calcul ont été assouplis pour les moins de 25 ans³⁴, mais beaucoup d'autres saisonniers ne peuvent en bénéficier. En réalité, une infime minorité des saisonniers bénéficient des aides au logement auxquelles ils peuvent prétendre (à peine 15%), parce que les droits sont ignorés ou inapplicables dans le cas où l'employeur ne fournit pas de quittance de loyer.

Simulation de calcul de l'aide au logement des travailleurs saisonniers : une prise en compte insuffisante du caractère irrégulier des revenus :

Monsieur J. exerce depuis plusieurs années des activités saisonnières dans les Bouches-du-Rhône où il occupe un logement privé de 35m² pour un loyer mensuel de 364 euros (charges comprises). En 2002, comme l'année précédente, il a travaillé pendant 5 mois (de juin à fin octobre), durant lesquels il percevait un SMIC mensuel de 892 euros ; les 7 mois restants, il a bénéficié d'une allocation "chômage saisonnier" d'environ 352 euros mensuels : Monsieur J. vit donc avec un revenu moyen mensuel de 577 euros.

Simulation de l'APL à partir du mode de calcul actuel de la CAF :

Étant donné qu'il travaillait au moment de la révision de son aide (en juillet), le montant de cette aide a été fixé à 44 euros mensuels, la CAF ayant pris en compte son salaire mensuel au moment du calcul.

Pendant les quatre mois suivants, Monsieur J. percevait donc 44 euros d'APL. Au moment où il cesse son activité, il informe la CAF de son changement de situation, ce qui conduit à une revalorisation de son aide à 152 euros (le calcul correspond alors à la situation d'un chômeur de moins de deux mois et se base sur ses revenus réels de l'année n-2).

Selon cette simulation, M. J. a donc perçu une aide au logement annuelle de 1392 euros, soit en moyenne **116 euros par mois**.

Simulation de l'APL à partir d'un mode de calcul tenant compte d'une activité saisonnière irrégulière :

S'il était tenu compte du caractère irrégulier de ses revenus et si l'aide au logement était calculée sur la base de son revenu moyen (577 euros mensuels), Monsieur J. aurait droit à une aide au logement d'un montant de **152 euros mensuels**. Un montant qui représente une différence de 36 euros mensuels supplémentaires par rapport au calcul effectué à l'heure actuelle par la CAF.

³³ Décret du 7 juillet 2000 modifiant le code de la Construction et de l'Habitation et le code de la sécurité sociale.

³⁴ Pour les jeunes de moins de 25 ans, l'évaluation ne se calcule plus que sur 9 mois s'ils ne sont pas en CDI, et le montant des aides peut être révisé tous les quatre mois en cas d'une baisse de revenus de plus de 10%.

Il en est de même pour la plupart des prestations sociales de droit commun. Beaucoup de saisonniers du tourisme qui ont moins de 30 ans et qui sont en recherche d'emploi ou salarié en CDD ou premier CDI, ignorent qu'ils peuvent bénéficier des services offerts par le 1% logement (le Locapass). Pour remédier à cet état de fait, plusieurs guides des saisonniers ont été réalisés ces dernières années par le Ministère du Tourisme, la CFDT..., mais manquent d'un moyen de diffusion vraiment efficace. La création de plusieurs "Maisons des saisonniers" (Tignes, Serre-Chevalier, Arcachon, etc.) a pu faciliter l'information en direction des travailleurs. Leur mission consiste à donner des renseignements sur le droit et la réglementation du travail, les conditions d'accès au logement, la santé et les conduites à risques. Elles mettent aussi en relation les saisonniers et les employeurs, et proposent, par exemple, des listings de logements disponibles et des offres d'emploi. Cependant, ces structures ne peuvent pallier l'offre de logements disponibles.

Les maisons des saisonniers représentent en outre un lourd montage qui relève du militantisme et dépend du bon vouloir des institutions locales. Un financement public est apporté : pour le démarrage 22 870 euros, soit 150 KF et le même montant pour la première année. Le dispositif manque pour le moment de coordination et de visibilité et le ministère tente de développer parallèlement des "points d'information logement".

Des salariés peu revendicatifs

Au-delà du manque d'information, les saisonniers expriment peu de revendications pour l'amélioration de leurs conditions de logement. La diversité des situations de travail et de logement, des durées de contrats et même des motivations et des objectifs de chacun, rend difficile, voire impossible, l'expression d'une "voix unique". À ce phénomène s'ajoutent la faible représentation syndicale et d'autres difficultés spécifiques, comme celle de s'exprimer dans une langue que l'on parle mal pour ce qui concerne de nombreux saisonniers immigrés.

Cette absence de revendications a plusieurs origines. Elle peut être dans certains cas le reflet de représentations spécifiques sur le travail et de l'épanouissement professionnel : la médiocrité des conditions de logement est perçue comme une inévitable contrepartie à la "liberté" que procure la saisonnalité du travail pour certains jeunes saisonniers, qu'ils soient étudiants à la recherche d'un revenu d'appoint où qu'ils aient fait de l'emploi saisonnier leur activité principale. Ceux-là assument ainsi une forme de "nomadisme" professionnel, et tendent à atténuer, dans leurs discours, les désagréments de ce type d'emploi au profit de ses avantages : l'aspect non routinier, la polyvalence, la découverte de nouveaux sites, etc.

"Ce qui me plaît dans le travail saisonnier, c'est le rythme de vie décalé, il n'y a pas de routine. (...) Après la saison, je pars en voyage. Pendant ce temps, je me mets au chômage, et si j'ai besoin et envie, je fais des trucs au noir. L'été prochain, je vais essayer de partir en Belgique pour changer complètement".

L'emploi saisonnier est alors conçu comme une étape transitoire vers la stabilité professionnelle et un emploi permanent ; il est donc vécu de manière positive car il est associé à une étape de la vie caractérisée par la jeunesse, l'acquisition de nouvelles expériences, l'absence de responsabilités familiales et de projets à long terme.

Ces représentations sont d'autant plus fortes que le travail saisonnier a permis effectivement à un certain nombre de personnes de sortir de situations financières difficiles, comme le montre ce témoignage :

"En station, on a l'avantage de trouver tout le temps du travail. Maintenant, je suis posé et je gagne bien ma vie. Mais pendant un temps, je devais payer 5 000 francs de crédit par mois, plus une pension alimentaire, plus le loyer... Alors je travaillais en plus

le soir en extra, les mois où j'en avais besoin. Je gagnais entre 400 et 600 francs par soirée, en plus de mon travail aux remontées mécaniques".

Il est souvent difficile de savoir si de telles représentations viennent justifier a posteriori une situation subie ou si elles sont effectivement le résultat d'un choix délibéré. Dans tous les cas, elles contribuent à étouffer toute velléité de plainte et de revendication de la part des jeunes saisonniers pour l'amélioration de leurs conditions de vie.

Intégrés dans une logique d'économie qui les incite à accumuler un maximum d'argent en vue d'un retour au pays d'origine, les saisonniers immigrés préfèrent parfois un logement moins cher et peu confortable à un logement de bonne qualité, pour lequel il faudrait payer un loyer plus élevé. De fait, les conditions de logements de ces personnes dans leurs pays natals étaient déjà marquées par une grande précarité.

Cette faible mobilisation des saisonniers par rapport à leurs conditions de logement constitue un obstacle de taille. Comment aider des personnes qui n'ont pas conscience de leurs droits ? Et, surtout, comment aider des personnes qui refusent parfois toute assistance ? C'est le problème auquel se heurtent les travailleurs sociaux et les associations qui tentent d'améliorer les conditions de logement des saisonniers agricoles immigrés. La question se pose alors des limites de l'intervention caritative, basée sur le soutien et l'assistance, et qui se substitue pour le moment à l'intervention des pouvoirs publics.

V. UNE PRISE EN CHARGE INEGALE DE LA QUESTION DU LOGEMENT DES SAISONNIERS

Alors que les saisonniers représentent une main d'œuvre essentielle pour l'économie française, l'amélioration de leurs conditions de vie et plus particulièrement de logement mobilise peu les employeurs et les élus concernés. Parce qu'ils représentent une population inconnue, "étrangère" et volatile, les saisonniers sont souvent mal perçus par les habitants des régions d'accueil. La figure du jeune fêtard, peu respectueux des biens qui sont lui sont confiés domine pour les salariés du tourisme ; tandis que les travailleurs agricoles d'origine étrangère, notamment lorsqu'ils sont maghrébins, sont souvent méprisés et victimes d'un racisme latent.

Dans le tourisme, les difficultés de recrutement de personnel qualifié ont poussé des employeurs à s'interroger sur l'amélioration des conditions d'accueil des saisonniers en partenariat avec les collectivités locales. Dans l'agriculture, la mobilisation des élus et des employeurs est faible, voire inexistante.

Le tourisme : un secteur producteur de richesse, qui laisse dans la pauvreté une partie de sa main d'oeuvre

La prise en charge récente de la question du logement des saisonniers dans le secteur du tourisme résulte de la convergence de trois dynamiques :

- celle du mouvement social qui à travers les syndicats (CFDT) et autres structures (notamment la JOC, les foyers de jeunes travailleurs), dénonce la situation indigne faite aux saisonniers,

- celle des entreprises qui se trouvent confrontées depuis quelques années à des problèmes de recrutement d'une main d'œuvre qualifiée,
- celle des responsables politiques qui se sont saisis de cette question depuis la fin des années 1990.

La mobilisation des associations et des syndicats

Une des premières enquêtes ayant une portée relativement large sur les saisonniers d'hiver est celle du Secours Catholique. Réalisée à la veille des Jeux Olympiques de 1992, elle dénonce la persistance et le développement de situations de pauvreté, dans une région en pleine expansion économique. La JOC et la CFDT ont développé des campagnes d'information et des enquêtes qui ont permis d'avoir une connaissance fine des conditions de vie et de travail des saisonniers. La CFDT participe aux commissions départementales de concertation sur le logement des saisonniers mises en place par le secrétariat d'Etat au tourisme sur plusieurs sites pilotes.

Le secteur associatif est aussi une force de proposition. Les foyers de jeunes travailleurs de certaines vallées alpines, comme le relais du Père Gaspard à Bourg d'Oisans, participent ainsi à l'accueil et à l'accompagnement professionnel des saisonniers. En matière de santé, des actions de prévention ont été organisées, notamment en Savoie, sur l'initiative du secteur associatif et des services publics.

Ces associations et organisations ont une double approche de la question des saisonniers, à la fois sociale et économique. Elles réclament un plus grand contrôle exercé sur les employeurs, et le développement d'une offre de logements adaptés. Néanmoins, il s'agit aussi de modifier les rapports de forces entre travailleurs saisonniers et employeurs. La CFDT vise à l'obtention de droits nouveaux pour ces salariés précaires, de façon à faciliter l'accès à la formation et aux indemnités de chômage. Les syndicats cherchent aussi à accompagner les revendications des travailleurs saisonniers pour être mieux rémunérés, et mieux logés, le logement pouvant constituer un avantage en nature.

La mobilisation des pouvoirs publics et des entreprises pour faire face aux carences du marché du travail

L'action du secteur associatif et des syndicats a donné une visibilité à la question des saisonniers et a permis d'interpeller les pouvoirs publics. Néanmoins, c'est principalement l'évolution du marché de l'emploi qui a conduit à faire véritablement émerger cette question au niveau national. Suite à la reprise économique de ces dernières années, dont les jeunes ont été les premiers bénéficiaires, les entreprises du secteur touristique ont connu des difficultés pour recruter du personnel qualifié, en particulier dans la branche des HCR (hôtels, cafés, restaurants). Dans les Alpes-Maritimes, les besoins des employeurs de cette branche représenteraient plus de 400 unités, et faute de logement 600 candidatures de saisonniers n'auraient pu se concrétiser pour la saison d'été 2001³⁵. Dans les stations de ski, l'absence de logement accessible ne permet plus aux employeurs de disposer d'une main d'œuvre qualifiée, comme l'illustre ce témoignage d'un saisonnier :

³⁵ Enquête réalisée par API Provence auprès de 88 employeurs du secteur HCR du littoral entre août et octobre 2001.

"Ici, quand on se présente à un entretien d'embauche, la première question qu'on nous pose c'est : "avez-vous de l'expérience ?". La deuxième question, c'est : "avez-vous un logement ?". Si vous répondez non à la première et oui à la seconde, vous avez toutes les chances d'avoir le poste". Les Deux Alpes.

Mais la mobilisation des entreprises est très inégale. Plus nette dans la branche HCR que dans d'autres, elle ne dépend pas de la taille des structures³⁶, mais de leur capacité à se projeter dans l'avenir et à élaborer des stratégies de développement. Les réflexions et initiatives émanent principalement des entreprises qui cherchent à maintenir une bonne qualité de service et mettent en œuvre une politique sociale pour recruter un personnel compétent.

C'est principalement par cet aspect économique que le pouvoir politique aborde la question. Dans un rapport paru en 1997 sur les saisonniers dans les stations touristiques, le Conseil économique et social de Rhône-Alpes constate que les employeurs et les autorités locales ont intérêt à s'investir s'ils veulent adapter le secteur aux exigences du marché.

Au niveau national, le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, et le Secrétariat d'Etat au Tourisme confient en 1998 à Anicet Le Pors la mission de formuler des propositions pour améliorer la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du secteur. En février 2000, le gouvernement de Lionel Jospin prend des mesures pour améliorer les conditions de logement des saisonniers du secteur et améliorer leur accès aux dispositifs existants³⁷. Plusieurs dispositions visent à renforcer l'ensemble des droits sociaux des saisonniers : diffusion d'un guide sur les droits des saisonniers, développement des Maisons des saisonniers³⁸, et des délégués du personnel par l'intermédiaire des DDTEFP.

Un plan visant à créer une offre publique de logement de 6 000 places en trois ans (réutilisation de l'existant et construction) est adopté. Ce plan, qui nécessite le partenariat des collectivités locales, peut mobiliser les crédits PLUS et PLA-I, et faire appel au 1%. On estime qu'en 2003 l'équivalent de seulement 2 000 places aura été réalisé, dont 1 000 pour les salariés d'Eurodisney et 800 dans les départements de la Savoie et de la Haute-Savoie. Enfin, concernant les stations touristiques qui sont amenées à se développer, la loi de Solidarité et de Renouvellement Urbains oblige à produire un volet logement des salariés pour toute unité touristique nouvelle (UTN) construite. Il semble cependant que cette disposition n'ait pas réellement été prise en compte dans les nouveaux projets.

La plupart de ces mesures ne peuvent avoir de traduction sur le terrain sans l'implication de différents partenaires : services de l'Etat, collectivités locales, syndicats, associations, employeurs. C'est pourquoi, les efforts du Secrétariat d'Etat au Tourisme et de l'ex-Secrétariat d'Etat au logement se sont, dans un premier temps, concentrés sur 10 départements pilotes. Une commission départementale de concertation dans chacun d'eux doit réunir ces différents acteurs et est chargée de mettre en œuvre des solutions pour améliorer les conditions de vie des saisonniers. Seule la moitié de ces commissions a été constituée, et peu d'entre elles semblent avoir émis des propositions. Le développement d'une offre spécifiquement destinée aux travailleurs saisonniers semble cependant plus que nécessaire dans le contexte actuel d'expansion de l'industrie touristique. Dans les stations de ski, le niveau de fréquentation touristique a été jugé excellent pour l'hiver 2001-2002, et

³⁶ L'intervention du 1% à destination du logement des saisonniers ne se limite pas au seul bénéfice des entreprises cotisantes, mais dans la réalité, les PME de moins de 10 salariés ne connaissent pas cette capacité d'intervention.

³⁷ voir paragraphe : un accès limité aux aides et aux prestations sociales

³⁸ Lieu aux fonctions multiples : faciliter l'accès à l'information, à la médecine du travail, à la formation, rompre l'isolement, assurer un service d'hébergement, etc. Ce sont les partenaires qui participent à son fonctionnement qui définissent son objet.

semble tout aussi prometteur pour l'hiver 2002-2003. Plusieurs stations projettent d'ailleurs de développer leur capacité d'accueil.

La Savoie se distingue toutefois des autres départements par la signature d'un accord interprofessionnel sur le logement des saisonniers initié dans le cadre de la commission départementale de concertation³⁹. Concernant la production de logement à destination des saisonniers, il définit des normes de qualité supérieure aux obligations légales, et donne la priorité à la création de logements destinés à accueillir un seul salarié, avec ou sans famille. Il garantit l'exercice du droit au logement et l'intérêt des entreprises réservataires. La mise en œuvre de ces principes nécessite un montage conventionnel spécifique⁴⁰, facile à monter dans le cadre de la création de logements foyers : le contrat de location est distinct du contrat de travail, il est passé entre le locataire et le gestionnaire des logements ; les entreprises paient un droit de réservation qui leur permet de disposer de logements pour leurs saisonniers. Si un saisonnier perd son emploi, il peut rester locataire le temps de trouver un autre travail : quelques logements supplémentaires sont financés de façon collective par les employeurs pour parer à cette éventualité.

Neuf cent places sont aujourd'hui en cours de réalisation ou programmées dans les stations de Savoie et de Haute-Savoie, alors que les DDE estiment qu'il serait nécessaire de construire à court terme un minimum de 1 500 places dans chaque département.

Plusieurs obstacles s'opposent cependant à ce type de réalisation : le foncier est rare et très cher, les coûts de construction et d'entretien sont plus élevés en altitude (contraintes climatiques et normes architecturales). La non occupation des logements pendant une grande partie de l'année entraîne un fort déficit d'exploitation pour le propriétaire ou le gestionnaire (ce qui est facturé au saisonnier couvre de 40 à 60% des charges d'exploitation). De plus, la réglementation ne prévoit pas de financements publics spécifiques pour les saisonniers. Les logements - foyers financés par le PLUS⁴¹ - sont normalement destinés à d'autres publics dont ils constituent la résidence principale. C'est parce que les services de l'Etat ont fait preuve d'une certaine souplesse que des projets de ce type ont pu aboutir.

Le développement de l'offre de logement nécessite donc d'associer les efforts de l'ensemble des acteurs de l'activité touristique. La participation des entreprises à l'investissement initial ou au financement du déficit d'exploitation (par le paiement d'un droit de réservation) semble indispensable. Une enquête réalisée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Savoie montre d'ailleurs que les entreprises consacrent déjà des sommes importantes pour le logement de leurs salariés, et qu'une partie importante d'entre elles est prête à contribuer financièrement à la création d'une offre spécifique.

Enquête de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Savoie sur le logement des saisonniers dans les stations touristiques de montagne :

À l'occasion de la nouvelle orientation donnée au 1% au niveau national, le MEDEF, le Syndicat BTP 73 et la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) de la Savoie ont décidé de répondre aux attentes des entreprises implantées dans les stations touristiques de montagne qui connaissent de réelles difficultés pour loger leur personnel saisonnier. La CCI a réalisé une enquête auprès de 973 entreprises d'au moins trois salariés implantées dans les stations de Tarentaise, de Maurienne et de

³⁹ Voir le texte de l'accord en annexe 7.

⁴⁰ Voir en annexe 5 le montage conventionnel spécifique pour les foyers logement.

⁴¹ Les plafonds de ressources des personnes pouvant accéder au logement PLUS sont de 1 417,77 euros (9 300 F) par mois, les saisonniers du tourisme gagnant en moyenne 1,4 fois le SMIC, ceux-ci ne semblent pas ségrégatifs.

moyenne montagne (Beaufortain, Val d'Arly, Bauges, Chartreuse). Un tiers (314) des structures interrogées a donné une réponse :

?? 60% des entreprises ayant répondu font partie des secteurs HCR⁴² ;

?? 97% des entreprises ayant répondu ont moins de 50 salariés, 82% en ont 10 ou moins ;

?? 90% des entreprises ayant répondu recrutent des saisonniers.

Les résultats attestent de l'ampleur des besoins et de la possibilité de mobiliser les employeurs :

?? 70% des saisonniers travaillant dans ces entreprises sont domiciliés hors du département, et c'est encore plus vrai dans les secteurs des HCR et du commerce ;

?? 80% des entreprises déclarent connaître des difficultés de recrutement liées au logement et au manque de personnel qualifié ;

?? le secteur HCR est celui qui héberge le plus ses saisonniers (62% des entreprises de ce secteur possède des logements dans l'entreprise) ;

?? la dépense moyenne annuelle des employeurs est **2 209 euros** par salarié en 2002 ; la location d'un logement est actuellement ce qui coûte le plus cher à l'entreprise : son montant est deux fois plus élevé que celui relatif aux autres solutions ; cependant, faute d'autres alternatives, c'est la solution la plus fréquemment utilisée ;

?? 83% des entreprises répondantes estiment que les solutions actuelles sont peu ou pas du tout satisfaisantes: leurs principaux points faibles sont le coût, la qualité et le confort, ainsi que la sur-occupation des logements ;

?? un tiers des répondants sont assujettis au 1% logement, et parmi eux, plus de la moitié ont pour organisme collecteur le Comité Interprofessionnel du Logement (CILS) ;

?? globalement, **50% des entreprises seraient prêtes à participer financièrement à la construction** de logements dédiés aux saisonniers (70% à Val d'Isère, Courchevel et Tignes). Parmi celles-ci, 60% participeraient pour un montant moyen d'environ **3 500 euros** par salarié (ce montant est donné à titre indicatif car il est issu d'un échantillon réduit d'entreprises) ;

?? les entreprises prêtes à participer au financement du déficit de gestion sont moins nombreuses, mais représentent la moitié des entreprises qui veulent s'engager financièrement et pour un montant d'environ **2 000 euros** par an et par logement (montant indicatif) ;

?? parmi les entreprises qui veulent participer au financement de logements, les trois quart opteraient pour une participation dans le cadre d'une opération communale, un tiers d'une opération inter-entreprises, 20% dans les deux cadres ;

?? 41% des entreprises n'accepteraient pas que le droit au logement de leur personnel soit dissocié du contrat de travail, de nombreuses entreprises sont cependant indécises sur cette question ;

?? pour la plupart des répondants, les solutions les plus efficaces pour faire face aux besoins en logements des saisonniers sont : le versement d'aides publiques directes aux salariés, la construction de logements sociaux ou de foyers-logement (réponse libre).

Premières réalisations dans les stations touristiques

Plusieurs types de montages ont été explorés, en fonction de l'implication des acteurs locaux⁴³. Lorsque ce sont les élus qui sont les principaux porteurs du projet, il s'agit généralement d'une opération HLM classique. Mais l'engagement des organismes HLM suppose que soit trouvé un gestionnaire (souvent un CCAS) et que le déficit d'exploitation soit durablement pris en charge.

⁴² Secteur HCR : de l'hôtellerie - restauration et du commerce

⁴³ Voir en annexe 6, Les opérations de construction de logements-foyers.

La résidence sociale "les Orangettes" à Nice :

Dans les Alpes Maritimes, 50% de l'économie dépend directement ou indirectement de l'activité touristique, or les entreprises de ce secteur connaissent des difficultés pour recruter des saisonniers, principalement du fait de l'absence de logements accessibles. Un groupe de travail associant différents partenaires locaux a donc été créé en 2001 et s'est saisi d'une opportunité immobilière dans la ville de Nice : un immeuble de 60 studios appartenant à l'OPAM, inoccupé, le projet initial de résidence de personnes âgées ayant été abandonné.

La reconversion des logements a été financée par des aides publiques associant l'Etat (Palulos), le Conseil Régional et le Conseil Général, ainsi que par les collecteurs du 1% logement. Les logements, d'une capacité de 66 places, doivent être entièrement meublés et équipés. La gestion de la résidence a été confiée à l'association API Provence, soutenue par le collecteur LOGIAM qui s'engage à commercialiser l'opération auprès des employeurs du secteur. Cependant, le syndicat des Hôteliers, cafés, restaurateurs a difficilement accepté que la gestion de cet immeuble soit confiée à une association spécialisée en gestion sociale (API Provence gère déjà des foyers de jeunes travailleurs).

Le déficit d'exploitation (dû à l'inoccupation des logements hors saison) sera financé par le versement par les employeurs d'un droit de réservation au titre du 1% logement. Ce droit de réservation contractualisé sera évalué à un an de loyer et amputé des versements de la redevance du saisonnier et de son APL.

La réalisation de logements pour saisonniers par des sociétés d'économie mixte (SEM) permet d'associer durablement les collectivités locales et les entreprises concernées qui se trouvent engagées sur la durée de la société et assurent l'équilibre de gestion. Un tel montage a été expérimenté à Chamonix, où la bi-saisonnalité facilite l'équilibre de l'opération. Dans certains sites, la solution a consisté à recourir à des sociétés civiles immobilières (SCI). C'est notamment le cas aux Arcs (une seule entreprise est à l'origine), à La Plagne (14 entreprises associées au projet). Cette dernière solution ne permet pas d'accéder au financement du logement social (Plus). Dans tous les cas, c'est l'introduction d'un financement public et l'apport du 1% logement qui permettent d'assurer la finalité sociale de l'opération et de la maintenir dans le temps par le biais du conventionnement.

Sur certains sites, comme à Orcières Merlette (région PACA), la commune a acheté et réaménagé des appartements dans le cadre d'une ORIL⁴⁴, procédure qui permet la réhabilitation du parc touristique vieillissant et leur reconversion (loi SRU) en logements destinés aux saisonniers.

⁴⁴ ORIL : Opération de Renouvellement Immobilier de Loisir.

Opération d'acquisition-amélioration à Orcières Merlette :

La station de Merlette embauche plus de 400 saisonniers pour la saison d'hiver (environ 4 mois), et 43% des saisonniers, soit 190 personnes, déclarent connaître des difficultés pour se loger. Après une étude sur les besoins en 2000, la commune d'Orcières (800 habitants permanents) décide de racheter et de réhabiliter en trois ans 40 logements destinés à la clientèle touristique. Le vieillissement du parc immobilier de loisir et la faible activité du marché permettent de réduire les coûts d'acquisition.

La première phase du projet, acquisition et amélioration de 14 logements d'une même résidence, est financée par différents partenaires : l'Etat (PLUS acquisition-amélioration) ; la Région, l'Europe, le Département, la CDC, le 1% (COCITRA), la FNADT (syndicat employeur). Le prix moyen d'un studio est d'environ 22 105 euros (145 000 francs) auquel s'ajoutent 1 830 euros (12 000 francs) de mobilier, 1 525 euros (10 000 francs) de frais d'agence et 915 euros (6 000 francs) de frais d'acte.

La gestion de ces logements est confiée au CCAS, le loyer mensuel est d'environ 150 euros (1 000 francs) pour un studio.

L'opération a pu être conclue grâce aux subventions et au différé du remboursement du 1%. Malgré ce montage, l'impossibilité de louer les studios plus de 6 mois par an et les faibles loyers ne permettent pas un équilibre de gestion. La commune aimerait faire participer dans le montage financier les employeurs les plus importants.

Sur le plateau du Vercors (Isère) et dans la station de Vars (Hautes-Alpes), des opérations thématiques expérimentales ont été lancées par les acteurs locaux pour capter des logements dans le parc privé et les réhabiliter pour l'usage de travailleurs saisonniers. Les modalités de l'ANAH étant a priori peu adaptées (petits logements, nature des travaux...), des dispositions dérogatoires ont été négociées pour ces expérimentations. Ce type d'opérations concerne a priori un petit nombre de logements mais permet de répondre à une demande diffuse en milieu rural. De tels projets ne peuvent aboutir que lorsque les marchés immobiliers sont peu tendus, et dans les territoires dont la vocation n'est pas uniquement tournée vers le tourisme.

L'OPAH thématique expérimentale du plateau du Vercors :

Depuis un an, une opération thématique expérimentale sur le logement des saisonniers a été lancée par la communauté de communes du Vercors. Gérée par Habitat et Développement Conseil (cabinet de conseil pour la réhabilitation et la rénovation du bâti), elle a pour mission de développer l'offre de logement, de mettre en relation l'offre et la demande et de favoriser l'insertion professionnelle des saisonniers.

Les logements sont captés dans le parc privé nécessitant des réhabilitations (logements, granges, dépendances...). La structure démarché les propriétaires et les informe sur les subventions existantes (ANAH et Région et COCITRA, organisme collecteur du 1%), en échange desquelles ils s'engagent à louer leur bien à des loyers conventionnés à des saisonniers. L'objectif est de créer un parc de 50 logements meublés en trois ans à destination des travailleurs saisonniers, mais aussi des jeunes en formation à proximité (une PAIO, et deux organismes de formations sur le plateau).

Aujourd'hui, il semble qu'aucun logement n'a été produit, mais la mobilisation des propriétaires nécessite sans doute du temps. Le dispositif ne semble pas suffisamment attractif, dans la mesure où le Vercors subit l'influence de Grenoble (foncier rare et cher) et que de plus en plus de citoyens investissent le plateau. Avec les subventions obtenues et un loyer de 9,7 euros le mètre carré (loyer plafond), l'opération peut-être attractive si le logement est loué 8 mois par an.

L'intérêt de ce montage est néanmoins de prévoir la mise en relations des saisonniers, des employeurs et des propriétaires qui doit être effectuée par Habitat et Développement. La structure doit aussi pouvoir informer les employeurs et les saisonniers des possibilités de formation à proximité, favoriser ainsi la qualification des travailleurs, et permettre l'allongement des durées d'occupation des logements produits.

Ce type d'intervention ne peut cependant répondre aux besoins des saisonniers dans les grandes stations. Les appartements, ou les structures de loisirs pouvant être réhabilités sont généralement construits en contrebas des stations actuelles. Or, les transports en commun sont inexistant après le coucher du soleil, le stationnement est très onéreux et les cadences de travail nécessitent souvent que les saisonniers, embauchés en majorité dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, logent à proximité de leur employeur. Ce sont pour les mêmes raisons que l'idée de construire des logements en vallée a été abandonnée.

Enfin, il serait possible de développer des foyers de jeunes travailleurs. Les saisonniers du tourisme sont en effet majoritairement des jeunes qui se situent dans leurs premières années d'expérience professionnelle. L'importance des problèmes de santé, la faible qualification de certains pourraient nécessiter un accompagnement spécifique pour favoriser leur insertion. Cependant la majorité des travailleurs saisonniers ne semble pas en demande

de ce type d'accompagnement, et sa connotation trop sociale risquerait de mettre au second plan les enjeux économiques du travail saisonnier.

L'agriculture : les pouvoirs publics se mobilisent pour faire face à la pénurie de main d'œuvre, les employeurs tardent à s'organiser

Les employeurs du secteur agricole rencontrent depuis quelques années des difficultés pour recruter de la main d'œuvre saisonnière. Interpellé par les pouvoirs publics locaux, le ministère de l'Agriculture et de la Pêche a confié en 2000 à M. Yves Van Haecke⁴⁵, une mission d'étude et de propositions sur le secteur des fruits et légumes, le plus touché par le phénomène.

Cette pénurie de main d'œuvre est conséquente à la baisse générale du chômage et d'une transformation du monde agricole. On assiste aussi à une raréfaction des travailleurs immigrés traditionnellement originaires des pays de la Méditerranée, du fait du développement économique du sud de l'Europe. D'après une enquête réalisée auprès des employeurs⁴⁶, la rigidité et la lenteur des procédures de l'OMI rendent apparemment difficile l'organisation d'une immigration saisonnière qui pourrait compenser les déficits constatés.

Cette tension sur le marché du travail a entraîné l'embauche d'une main d'œuvre plus citadine, moins expérimentée et moins résistante. Les études commandées par le ministère de l'Agriculture et de la Pêche s'intéressent donc prioritairement à l'adéquation entre l'offre et la demande de travail. Les propositions consistent à développer les contrats de travail intermittents à durée indéterminée, la formation professionnelle, la reconnaissance de l'expérience dans le cadre de convention collective, les groupements d'employeurs... L'amélioration de la rémunération, des conditions de travail et d'hébergement, notamment grâce à des contrôles plus fréquents et au développement de conventions collectives spécifiques⁴⁷, apparaît comme le principal levier pour rendre le travail saisonnier plus attractif. Il est proposé d'utiliser des crédits existants, notamment les fonds structurels européens, pour subventionner les employeurs qui voudraient développer une offre d'hébergement. La question n'est donc pas de mettre en œuvre le droit au logement, mais de développer une offre spécifique et pour attirer plus de main d'œuvre.

Il est sans doute dans l'intérêt des employeurs de se mobiliser aux côtés des pouvoirs publics, cependant, le monde agricole dans son ensemble s'estime peu concerné. L'emploi saisonnier concerne un nombre relativement limité d'exploitations, essentiellement dans le secteur des fruits et légumes, et sur un bassin géographique relativement réduit (Nord, Bassins de l'Ouest et Midi). De plus, de nombreux exploitants ont une image assez négative des saisonniers, celle d'une main d'œuvre peu qualifiée et peu travailleuse. Les employeurs n'étant pas assujettis au 1%, ils ne disposent pas d'un outil financier commun. De plus, la pénurie de main d'œuvre qui reste limitée par le recours à la main d'œuvre étrangère (même si celle-ci ne concerne qu'un faible pourcentage des saisonniers), ne semble pas un levier suffisant.

Par ailleurs, les exploitants connaissent aussi des difficultés qui rendent difficile leur investissement. À Berre l'Étang, dans certaines exploitations économiquement sinistrées, il

⁴⁵ Van Haecke, Yves. *L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et des légumes*. Rapport au Comité permanent de coordination et d'inspection du Ministère de l'agriculture. Ministère de l'agriculture et de la pêche, 2001.

⁴⁶ Forcioli-Conti Etienne. Teisserenc Victoire. Tertipis Emmanuelle. Cabinet Plein Sens. *Etude sur le travail saisonnier et ses salariés dans le secteur des fruits et légumes*. Ministère de l'agriculture et de la pêche. Direction des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi. Octobre 2001.

⁴⁷ Le rapport de Y. Van Haecke propose de diversifier le droit du travail et de créer un "contrat de saison" dérogeant du droit commun.

arrive que l'employeur soit titulaire du RMI et loge dans des conditions tout aussi précaires que ses saisonniers. Beaucoup considèrent qu'ils n'ont pas les moyens de contribuer à l'amélioration des logements mis à disposition des saisonniers. Rien ne montre cependant que les exploitants seraient prêts à faire un effort si leurs ressources le leur permettaient. Les associations solidaires des travailleurs saisonniers n'en sont d'ailleurs pas le moins du monde convaincues. D'autant plus que les conditions de vie des saisonniers étaient déjà difficiles avant le milieu des années 1990, alors que l'économie maraîchère connaissait ses heures de gloire et que des exploitants s'enrichissaient : tout porte à croire que si l'on donnait à cette économie les moyens de subsister correctement, cela ne garantirait en rien l'amélioration des conditions de vie des ouvriers saisonniers.

De nombreux exploitants sont aussi réticents à tout investissement dans le logement des saisonniers, parce qu'ils constatent que ceux-ci sont systématiquement dégradés. Non seulement cette situation est conséquente de la sur-occupation des logements, due notamment à l'absence d'offre suffisante, mais s'explique par l'absence d'entretien lourd de la part des employeurs. Les logements souvent bien souvent vétustes ou mal équipés lorsqu'ils sont mis à disposition des saisonniers. Il est certain que de nombreux travailleurs négligent l'entretien courant logement, mais la pénibilité et la longueur des journées de travail, l'appropriation faible des locaux peuvent expliquer ce comportement. Un logement bien entretenu, adapté et confortable, inciterait certainement les saisonniers à prendre soin de leur habitat et endiguerait naturellement le phénomène d'hébergement incontrôlé.

La mobilisation des communes concernées semble aussi peu importante. Les municipalités de zone rurale ne se lanceront pas dans des projets d'amélioration de l'offre si elles ne sont pas interpellées par les entrepreneurs de leur territoire. Par exemple, à Berre-L'étang, un groupe de travail constitué pour la production d'une offre nouvelle en matière de logements destinés aux saisonniers, a proposé la réalisation d'une résidence sociale pour saisonniers, mais la volonté politique est absente : la ville de Berre considère qu'elle "a déjà donné" avec la réalisation des deux FTM, et les communes alentours (La Fare les Oliviers, Lançon de Provence) se disent prioritairement axées sur les problèmes posés par les gens du voyage.

Dans ces conditions, on voit mal ce qui pousserait les employeurs et les collectivités du monde rural à s'organiser pour mieux accueillir les saisonniers, si ce n'est une augmentation des contrôles de l'inspection du travail, qui semblent pour l'instant très restreints, faute de moyens et faute de volonté politique.

La mobilisation commune de différents acteurs, et notamment des employeurs peut cependant permettre de mener des expériences intéressantes, comme celle de Péage de Roussillon. Cependant la pérennité de ce type de dispositif nécessite que les partenaires soient en accord sur les objectifs visés et le public accueilli.

L'expérience de l'UMHIJ⁴⁸ à Péage de Roussillon, en Isère :

La plaine agricole qui s'étend au Nord de l'Ardèche et de la Drôme et à l'Est de l'Isère accueille un nombre important de saisonniers extérieurs à la région, principalement pour les récoltes de fruits et légumes. Chaque année, l'hébergement de ces travailleurs pose problème et se fait souvent dans de mauvaises conditions, quand il ne fait pas défaut. L'UMHIJ, qui gère un foyer de jeunes travailleurs à Péage de Roussillon a donc proposé à un groupe de travail regroupant différents acteurs (ANPE, DDTEFP, Missions locales, Chambre d'agriculture, syndicat professionnel et syndicat de salariés, MSA) de développer un service de logement à disposition des employeurs pour leurs saisonniers. L'objectif était de soulager ces derniers de la gestion de l'hébergement et d'offrir aux saisonniers de meilleures conditions de vie. Le dispositif devait aussi faciliter l'accès aux travaux saisonniers de personnes des agglomérations de la région en recherche d'emploi. Ce groupe de travail s'est constitué en comité de pilotage et en comité technique du dispositif PLACES (Plate forme Agricole pour les Contrats Emplois Saisonniers) : la direction du comité de pilotage revenant à la Chambre d'Agriculture et la gestion opérationnelle étant confiée à l'UMHIJ.

Les chambres disponibles au FJT n'étant pas suffisantes, des logements ont été loués à deux offices HLM et à un foyer Sonacotra. Sur une période de 6 mois (printemps, été 2002), 94 contrats d'hébergement ont été signés entre employeurs, salariés et UMHIJ ; 73 personnes pouvant être logées en même temps. L'employeur réservait des logements et participait à leur financement (27 euros par semaine et par logement). La contribution des saisonniers était fixée à 18 euros par semaine et par logement. Le reste des frais d'occupation était financé par une "mutualisation" de l'ALT⁴⁹. Les charges de location dues aux organismes HLM ont été calculées proportionnellement à l'occupation réelle, ce qui a permis de réduire les coûts de l'opération. Le taux d'occupation était en effet proche de 50% du fait du caractère aléatoire des travaux agricoles. Des aides publiques (DDTEFP et Conseil Général) ont été accordées à l'UMHIJ pour la gestion du dispositif.

L'expérience a été très positive : plus qu'un gestionnaire, l'UMHIJ a joué le rôle de médiateur entre les saisonniers et les employeurs en cas de tensions ou de difficultés, et il n'y a quasiment pas eu de rupture de contrats de travail pour les personnes logées. Le confort des logements, mais aussi l'accueil du foyer de jeunes travailleurs, qui ouvrait ses activités aux saisonniers, a encouragé ces derniers à rester ou à revenir travailler sur le site. Cependant le dispositif n'a pas bénéficié à la population visée par les partenaires publics. La plupart des personnes hébergées étaient de nationalités étrangères, originaires notamment des pays d'Afrique du Nord et d'Amérique Latine. De plus, un contrôle de Police en cours de saison a révélé qu'une partie importante d'entre elles disposait de faux papiers. Pour les agriculteurs, les travailleurs étrangers, par leur savoir-faire et leur résistance constituent une base essentielle pour leurs équipes de saisonniers. Il est donc probable, que si par la suite, ce dispositif de logement était réservé aux seuls ressortissants français ou européens, les travailleurs étrangers seraient malgré tout toujours embauchés et logés avec les moyens du bord, c'est-à-dire pour nombre d'entre eux dans de mauvaises conditions.

Cette expérience a permis de mobiliser les agriculteurs autour de la question du logement et le dispositif doit être étendu pour la saison suivante avec le développement d'un accueil des jeunes à la recherche d'emplois saisonniers.

VI. PROPOSITIONS

⁴⁸ UMHIJ : Union Mutualiste pour l'Habitat et l'Insertion des Jeunes.

⁴⁹ ALT : Allocation de Logement Temporaire.

Si un contexte relativement favorable a permis de prendre la mesure de la question du logement des saisonniers, à l'évidence, les premières réalisations ne sont pas à la hauteur du problème posé. Il faut donc à la fois amplifier et accélérer l'action.

De plus, si la pénurie de main d'œuvre a permis de mettre en lumière les conditions difficiles dans lesquelles travaillent et vivent les saisonniers, la récente remontée du chômage peut avoir l'effet inverse. Si les employeurs trouvent de nouveau de la main d'œuvre, l'intérêt pour la question du logement risque de retomber. Trois propositions peuvent être faites pour renforcer et approfondir l'action entreprise.

1 - Assurer pour les saisonniers l'accès aux droits de tous

La saisonnalité constitue un tout, la question de l'accès à un logement décent ne peut donc être traitée indépendamment de celle de l'emploi, du droit du travail, ou de celle de la formation ou de la santé. Pour autant, des avancées peuvent être faites dans le domaine du droit au logement notamment en favorisant le développement d'une offre de logements décents et en découplant le logement de l'emploi. C'est là l'intérêt des solutions mises en œuvre en Savoie ou en Haute-Savoie pour articuler les attentes des entreprises (disposer d'un logement pour les saisonniers) et le droit des salariés (conserver un logement même en cas de rupture du contrat de travail). Or pour qu'il y ait effectivement respect du droit au logement, c'est à dire une distinction entre contrat de travail et contrat de location, il est nécessaire que l'Etat participe financièrement aux projets. Ce qui n'est absolument plus acquis du fait des restrictions budgétaires.

2 - Faire bénéficier les saisonniers de la redistribution de la richesse qu'ils contribuent à produire

Les saisonniers sont au cœur de deux activités économiques majeures : le tourisme et l'agriculture. La solution à leurs difficultés, notamment en matière de logement, doit donc être trouvée en redistribuant une partie de la richesse qu'ils contribuent à produire et non pas à partir de mécanismes de solidarité et d'assistance. Cette perspective trouve une traduction concrète dans le domaine du tourisme à travers la mobilisation des ressources du 1% logement géré par les partenaires sociaux. Elles permettent en effet d'assurer le bouclage et l'équilibre des opérations.

Si une approche sociale de la question du logement des saisonniers est possible, notamment pour les jeunes en difficulté d'insertion, elle ne peut être placée au cœur de la dynamique d'intervention. Cette approche portée notamment par les foyers de jeunes travailleurs ne peut couvrir la majorité des saisonniers qui sont souvent qualifiés et disposent d'un salaire. Les produits "sociaux" élaborés dans le cadre de la politique en faveur du logement des personnes défavorisées (les résidences sociales par exemple) trouvent ici leurs limites. Toutefois le modèle de la résidence sociale peut être repris et aménagé pour des personnes salariées.

Il existe effectivement un problème d'adaptation des réglementations et des financements : si les produits sociaux ne sont pas adaptés, les financements et la réglementation du logement social ne le sont guère plus.

3 - Assurer la permanence de l'action publique

Le rôle de l'Etat dans l'élaboration de réponses à la question du logement des saisonniers est essentiel. Sans un discours politique fort au niveau national relayé au niveau local, la situation est souvent bloquée et ce ne sont pas quelques initiatives locales qui répondront à l'ampleur du problème. L'élaboration d'un diagnostic national pour le secteur du tourisme, la définition d'objectifs, la création d'une mission interministérielle et d'un poste de chargé de mission en appui aux services déconcentrés de l'Etat et aux porteurs de projets, constituent autant de facteurs de réussite de la démarche.

Néanmoins les orientations prises par l'actuel gouvernement pour l'année 2003 sont plus qu'inquiétantes. L'absence de crédits spécifiques pour produire une offre en direction des saisonniers oblige les acteurs locaux à arbitrer entre logement social classique et logement pour les saisonniers dans un contexte où les crédits sont fortement limités. Si cette évolution préfigure la mise en œuvre d'une nouvelle étape dans la décentralisation, elle en donne une image peut prometteuse : celle d'un renvoi au niveau local de la gestion des questions difficiles, accompagnée d'une réduction des moyens disponibles. Ce qui équivaut à de la gestion de la pénurie.

Si le rôle de l'Etat est essentiel, la prise en charge de la question du logement des saisonniers ne s'effectue que si l'ensemble des acteurs concernés travaillent ensemble : Etat, collectivités territoriales (départements et communes), entreprises et partenaires sociaux. Cette coopération nécessite d'inscrire l'action dans la durée qui seule permet la sensibilisation des partenaires et la constitution d'une culture commune. C'est sans doute l'antériorité de la sensibilisation des acteurs locaux qui a permis à la Savoie d'engager un programme de construction de 800 logements alors qu'ailleurs le niveau des réponses est très en retrait.

La permanence de l'action publique souffre d'une absence de capitalisation des expériences qui marchent. Il n'existe en effet pas de centre de ressources sur la question de la saisonnalité qui permettrait à l'ensemble des acteurs concernés de disposer d'informations et d'appuis pour la conduite de leurs projets.

Enfin, il convient que la puissance publique assure la "traçabilité" des produits élaborés pour répondre à la question du logement des saisonniers. La pression touristique est telle, dans un certain nombre de zones, que le risque est grand de voir des logements rejoindre un marché du logement plus rémunérateur.

BIBLIOGRAPHIE SUR LE LOGEMENT DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

SOMMAIRE

1 - OUVRAGES ET RAPPORTS

2 - TRAVAUX DES INSTITUTIONS

Conseil économique et social Rhône-Alpes
Conseil national du tourisme :

3 - TRAVAUX DES FONDATIONS, DES OPERATEURS ET DES ASSOCIATIONS

API-Provence
CFDT
Secours Catholique

4 - ARTICLES ET NUMEROS DE REVUES

1 - OUVRAGES ET RAPPORTS

BODINIER (Marie-Noëlle), **Les familles de saisonniers : une réalité des stations de sport d'hiver**, Lyon : Institut des Sciences de la famille, octobre 1999.

CAREPS/CEDAET, **Les modes de vie des travailleurs saisonniers dans les stations de montagne en Savoie**, Rapport n°163, juillet 1995.

FORCIOLI-CONTI (Etienne), TEISSERENC (Victoire). TERTIPIS (Emmanuelle). Cabinet Plein Sens. **Etude sur le travail saisonnier et ses salariés dans le secteur des fruits et légumes**. Ministère de l'agriculture et de la pêche. Direction des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi, 2001 (disponible sur le site <http://www.agriculture.gouv.fr>).

GRUPE EMPLOYEURS DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AGRICOLES DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE (GEOPA). **Les travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne**, 2002.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES, **La saisonnalité des zones touristiques de Rhône-Alpes**, Paris : INSEE, 20/11/99.

MARINI (Philippe), BEAUDEAU (Marie-Claude), **Loi de finances pour 2002** (Tome III-Annexe 26 : Equipement, Transport et logement : V. Tourisme), Sénat 2001.

LE PORS (Anicet), **Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme. Rapport au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité et au Secrétaire d'Etat au Tourisme**. Paris : La documentation Française, 1999 (disponible sur <http://www.tourisme.gouv.fr>).

VAN HANKE (Yves), **L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et des légumes**. Rapport au Comité permanent de coordination et d'inspection du Ministère de l'agriculture. Ministère de l'agriculture et de la pêche, 2001 (Disponible sur le site <http://www.agriculture.gouv.fr>).

2 - TRAVAUX DES INSTITUTIONS

Conseil économique et social Rhône-Alpes

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL RHONE-ALPES, **Rapport sur les conditions de vie des saisonniers dans les stations touristiques**, 1997.

Conseil national du tourisme :

CONSEIL NATIONAL DU TOURISME, **Les saisonniers du tourisme**, Paris : La documentation française, mai 1996, 48 p.

3. TRAVAUX DES FONDATIONS, DES OPERATEURS ET DES ASSOCIATIONS

API-PROVENCE. **La situation sociale et professionnelle des saisonniers du tourisme dans les Alpes maritimes**, 2001.

CFDT. **L'envers du décor : une enquête sur le logement des saisonnier en station de montagne (Rhône-Alpes)**, 2002 (disponible sur le site <http://cfdt-rhone-alpes.com>).

SECOURS CATHOLIQUE. **Saisonniers de la neige, quel tremplin pour l'avenir ?** 1992.

4 - ARTICLES

"**Le logement des saisonniers**", *Espaces*, n°10, septembre 2001, pp.3-4.

"**Le travail saisonnier des étrangers**", *Gisti, Les cahiers juridiques*, juillet 1999, 32 p.

"**Emploi Saisonnier en Savoie**", *Alpes Magasine*, janvier 2002.

ANNEXES

- Annexe 1 : Travailleurs saisonniers, les règles légales
- Annexe 2 : Les mesures récentes visant à favoriser l'accueil des saisonniers
- Annexe 3 : Le financement des opérations destinées aux travailleurs saisonniers
- Annexe 4 : Les aides du 1 % Logement pour le logement des travailleurs saisonniers (convention du 11 octobre 2001)
- Annexe 5 : Le montage conventionnel des logements - foyers (OPAC de la Savoie)
- Annexe 6 : Les opérations de constructions de logements – foyers
- Annexe 7 : l'accord interprofessionnel sur le logement des travailleurs saisonniers du tourisme dans le département de la Savoie

Annexe 1 : Travailleurs saisonniers, les règles légales

Les contrats de travail :

- le contrat dit "saisonnier" :

C'est un contrat écrit, à durée déterminée (art. L122-1-1). Il se différencie du cas général du CDD par l'exonération de prime de précarité (art. L122-3-4). Il peut comprendre une clause de reconduction pour la saison suivante (art. L122-3-15). Des dispositions spécifiques existent pour le calcul des heures supplémentaires, le repos compensateur, le repos hebdomadaire, et la durée quotidienne effective du temps de travail (art. L212-5-2 ; L121-21, D212-12).

Dans le domaine de l'agriculture, les employeurs peuvent bénéficier d'exonération de charges sociales.

- le contrat de travail intermittent :

C'est un contrat à durée indéterminée. Il est mis en place par accord collectif ou convention étendue ou d'entreprise ou d'établissement pour pourvoir des emplois permanents définis par accord et comportant par nature des alternances de périodes travaillées ou non travaillées (art. L212-412 à L212-415).

Le contrat de travail à temps partiel annualisé est supprimé. Les contrats de ce type passés antérieurement demeurent valides.

- le contrat de vendanges :

C'est un contrat à durée déterminée limité à une durée maximum de un mois (art. L122-3-18). Un salarié peut avoir recours à plusieurs contrats successifs de ce type, mais pour une durée qui ne doit pas dépasser 2 mois pour une période de douze mois (art. L122-3-19 et L122-3-20).

- le contrat d'introduction de travailleur saisonnier (art. 341-7-2) :

Il permet de faire venir sur le territoire des travailleurs originaires des pays extérieurs à la CE. Ils ne sont valables que pour les travaux agricoles. Leur durée maximale est de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs. La durée maximale peut être allongée à 8 mois si la production agricole ou des exigences spécifiques la nécessitent et si l'employeur a fait la preuve qu'il ne pouvait trouver de la main d'œuvre sur le territoire.

La durée du travail :

La durée légale est basée sur les 35 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés ou ayant conclu un accord sur la RTT. Dans les autres entreprises la durée légale est basée sur les 39 heures. La durée hebdomadaire absolue est de 48 heures et la durée journalière est limitée à 10 heures.

Dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants, un accord signé le 15 juin 2001 prévoit la mise en œuvre progressive de la RTT. Pour l'année 2002, les durées hebdomadaires maximum sont de 41 heures.

Le salaire :

Le salaire minimum est équivalent au SMIC, excepté pour les mineurs. (80% du SMIC pour les moins de 17 ans, 90% du SMIC pour les 17 et 18 ans).

Lorsque l'hébergement est assuré par l'employeur, le coût de cet avantage est évalué à un peu plus de 14,25 euros par semaine. Un repas est évalué à un peu plus de 2,85 euros.

Le logement :

L'employeur n'a pas d'obligation à loger les saisonniers français ou ressortissants de la CEE. S'il propose un logement à ses salariés, les locaux affectés doivent être conformes à des normes précises (art.R232-11, à R232-11-6). L'hébergement dans le respect des règles en vigueur est une condition obligatoire pour obtenir auprès de l'OMI l'autorisation d'embaucher des saisonniers hors CEE.

Les locaux affectés à l'hébergement ne peuvent être inférieurs à 6m² et 15m³ par personne, situés en dehors du lieu de travail, fermés à clef et disposant de fenêtres donnant sur l'extérieur, de lavabos et de WC à proximité. Ils doivent être maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène. Un maximum de six personnes de même sexe est autorisé dans le même logement. Les couples doivent bénéficier d'un logement indépendant. Les lits superposés sont interdits.

Dans le domaine agricole, des dispositions spécifiques existent (article 1144 du code rural, décret n° 95-978 du 24 Août 1995) qui dans l'ensemble sont semblables aux règles fixées pour le tourisme. Les logements doivent comporter un espace ou une pièce réservés à la cuisine. Pour les logements individuels, la surface habitable ne peut être inférieure à 14m² pour le premier occupant, majorée de 7m² par occupant supplémentaire. Pour l'hébergement collectif, la superficie minimale est de 9m² pour le premier occupant et de 7m² par occupant supplémentaire.

Il est interdit de camper sur les exploitations agricoles, les caravanes ne sont pas acceptées, les conteneurs et les cabanes de chantiers sont admis⁵⁰.

⁵⁰ L'inspecteur du travail peut autoriser le logement des saisonniers sous tente dans les départements désignés par arrêtés du ministère de l'agriculture dans lesquels l'habitat disponible est quantitativement insuffisant eu égard à l'importance de la main d'œuvre accueillie. Cette dérogation n'est possible que pour les saisonniers recrutés pour une durée inférieure à un mois. D'autres dérogations relatives à la taille des logements et à leurs équipements sanitaires sont possibles pour les saisonniers embauchés pour une durée maximale de 12 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

Annexe 2 : Les mesures récentes visant à favoriser l'accueil des saisonniers

?? insertion, dans la loi Solidarité et Renouvellement urbains du 13 décembre 2000, d'une disposition (art. 154) permettant aux organismes HLM et au SEM de louer des logements à des centres communaux d'action sociale et des associations déclarées en vue de les sous-louer meublés à des travailleurs saisonniers ;

?? définition légale dans la loi SRU (art. 186) des opérations de réhabilitation de l'immobilier de loisir (ORIL) qui ont notamment pour objet "d'améliorer l'offre qualitative des logements à destination de la clientèle touristique et du personnel saisonnier", et inscription dans la loi de la possibilité d'aide des collectivités locales à ce type d'opérations ;

?? bénéficie explicite des dispositions sur le logement décent inscrites dans la loi SRU(art. 187) "aux locations consenties aux travailleurs saisonniers", par opposition aux "locations à caractère saisonnier"pour lesquelles ces dispositions ne s'appliquent pas ;

?? obligation inscrite dans la loi relative à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage du 5 juillet 2000, de recenser (art. 1) dans une annexe au schéma départemental d'accueil des gens du voyage, les terrains devant être mis à disposition des gens du voyage par leurs employeurs "notamment dans le cadre d'emplois saisonniers".

Les travailleurs saisonniers ont aussi bénéficié des mesures suivantes :

?? ouverture dans les décrets n° 2000-635 du 7 juillet 2000 relatif à l'aide personnalisée au logement et 2000-749 et 750 du 1er août 2000 relatif aux allocations de logement sociale et familiale d'une dérogation pour motif d' "obligation professionnelle"à la règle selon laquelle le bénéfice des aides est subordonné à une occupation minimale du logement de huit mois par an, ce qui excluait de fait les travailleurs saisonniers.

Annexe 3 : Le financement des opérations destinées aux travailleurs saisonniers

Pour développer une offre de logement en direction des travailleurs saisonniers, différentes opérations sont possibles ; elles associent les financements de l'Etat, des collectivités intéressées, et des entreprises assujetties au versement du 1% Logement (entreprises d'au moins 10 salariés). Par convention du 11 octobre 2001, les collecteurs ont en effet élargi leur intervention aux bénéficiaires du logement des saisonniers.

<i>Opération</i>	<i>Financier</i>	<i>Modalités de financement</i>
Logements intermédiaires	Etat	Le Prêt Locatif Social (PLS) finance : ?? la construction ou l'achat de logements locatifs neufs ?? l'acquisition et l'amélioration de logements existants ?? l'acquisition ou la transformation de locaux divers avec ou sans acquisition en logement locatifs ?? la réalisation de logement foyers destinés à la location. Le contrat de location doit être passé avec l'occupant. Des systèmes de réservation peuvent cependant être mis en œuvre avec les employeurs.
	1% Logement	Le 1 % peut financer l'achat, la construction, l'acquisition et l'amélioration de logements locatifs destinés aux saisonniers
Logements -foyers (résidences sociales) et Parc locatif en acquisition amélioration	Etat	Le Prêt Locatif à Usage Social (PLUS) finance la construction ou l'acquisition - amélioration de logements - foyers destinés à la location. Il se compose d'une subvention de l'Etat et d'un prêt de la CDC.
	1% Logement	Concours privilégié : prêt complémentaire au PLUS et possibilités d'autres interventions.
Logement locatif social neuf	Etat	Le Prêt Locatif à Usage Social (PLUS) finance la construction ou l'acquisition - amélioration de logements - foyers destinés à la location. Il se compose d'une subvention de l'Etat et d'un prêt de la CDC
	1% Logement	Possibilité d'intervention (prêt ou aides à l'accès)

Annexe 4 : Les aides du 1% Logement pour le logement des travailleurs saisonniers (convention du 11 octobre 2001) :

<i>Aides</i>	<i>Modalités de financement</i>
Aide à l'investissement	Financement de l'achat, la construction, l'acquisition - amélioration de logements locatifs.
Aide à la gestion	Financement des loyers d'inoccupation des résidences sociales nouvelles: ?? dans la limite de 50 % de leurs coûts réels ?? dans le cadre d'une exploitation.
Aide à la gestion locative adaptée	Financement de l'intervention d'un opérateur ad hoc dans le domaine de la gestion, de l'animation, ou de l'accompagnement social.
Financement des travaux et remise en état (parc privé)	Financement, sous forme de prêt, les travaux de remise en état, d'entretien et d'amélioration de logements locatifs situés dans le périmètre d'une Opération de Rénovation de l'Immobilier de Loisir (ORIL).
Accès au logement locatif	Financement du dépôt de garantie : avance Loca - Pass Financement de paiement des charges : Garantie Loca - Pass

NB : L'intervention du 1% à destination du logement des saisonniers ne se limite pas au seul bénéfice des entreprises cotisantes.

Annexe 5 : Le montage conventionnel des logements - foyers (OPAC de la Savoie)

Les opérations réalisées par l'OPAC de la Savoie ont donné lieu à plusieurs conventions de façon à associer les entreprises au financement du déficit d'exploitation, respecter le droit au logement du locataire, et assurer une bonne gestion des logements - foyers :

- ?? une convention type résidence sociale entre l'Etat, l'OPAC et le gestionnaire (CCAS ou autre association) ;
- ?? une convention de gestion entre l'OPAC et le gestionnaire, qui fait que le propriétaire répercute au gestionnaire uniquement les charges qu'il supporte ;
- ?? une convention de gestion des logements entre le gestionnaire et l'employeur (l'employeur peut réserver des logements en échange d'une participation au financement de l'exploitation) ;
- ?? un contrat d'occupation du logement entre le gestionnaire et l'occupant, dont la durée est définie en fonction du contrat de travail.

Le contrat d'occupation est donc distinct du contrat de travail. S'il perd son emploi, le salarié peut conserver son logement, à condition de trouver rapidement un autre travail, dans la mesure où les logements - foyers sont destinés uniquement aux saisonniers. Le gestionnaire est alors chargé de trouver un autre logement pour l'entreprise réservataire. Ce système fonctionne parce que les entreprises financent de façon mutualisée dans chaque foyer un petit stock de logements disponibles en cas de rupture du contrat de travail.

Annexe 6 : Les opérations de constructions de logements - foyers

Trois types de montages sont possibles pour mobiliser les fonds des entreprises, les subventions des collectivités et les prêts de l'Etat :

- ?? une opération HLM classique, avec ou sans participation des entreprises, et dans ce cas dans le cadre du 1% ;
- ?? la création de sociétés d'économie mixte spécifiques, avec apport communal et apports des entreprises, qui obtiennent un droit de réservation proportionnel à leur contribution;
- ?? la création de sociétés civiles immobilières, les montages les plus transparents pour les entreprises parce qu'elles peuvent imputer l'intégralité des déficits sur leurs propres frais de fonctionnement.

Annexe 7 : L'accord interprofessionnel sur le logement des travailleurs saisonniers du tourisme dans le département de la Savoie

ACCORD INTERPROFESSIONNEL SUR LE LOGEMENT DES SAISONNIERS DANS LE DEPARTEMENT DE LA SAVOIE

DEFINITION, ASPECTS QUALITATIFS, FINANCEMENT

Préambule

Depuis plusieurs années le contexte des marchés du travail et du logement des salariés saisonniers s'est transformé, ce qui implique une modernisation des réponses à apporter dans le domaine du logement.

En effet, le logement des travailleurs saisonniers dans les zones touristiques constitue un enjeu fort, social, économique et touristique.

Social, car la pénurie de logement pour les travailleurs saisonniers génère des difficultés importantes pour ces travailleurs et les entreprises : loyers excessifs, qualité insuffisante, cohabitation forcée, entassement...

Economique, car cette même pénurie constitue un obstacle au recrutement de la main d'œuvre indispensable au fonctionnement des entreprises, et des services mis en œuvre par les villes ou des stations : ces difficultés de fonctionnement sont préjudiciables à l'ensemble des employeurs.

Touristique, car les modalités d'hébergement et de travail conditionnent inévitablement la qualité de l'accueil et des services.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux, s'accordant à souligner l'importance des enjeux, s'engagent à promouvoir, par cet accord, le développement d'une offre de logements dédiés aux travailleurs saisonniers employés notamment dans les entreprises liées aux activités du tourisme dans le département de la Savoie.

Cet accord vise à relever 4 défis importants pour l'avenir :

?? contribuer à produire une offre de logements dédiés de qualité respectant l'intimité et l'autonomie des travailleurs saisonniers.

?? garantir la priorité d'accès aux financements du 1% Logement de ces actions de réalisation d'une offre de logements dédiés.

?? permettre l'exercice du droit au logement pour les salariés saisonniers du tourisme.

?? contribuer au maintien du niveau d'activité et de l'emploi dans le bâtiment, notamment par cet appui réaffirmé à la construction et à la réhabilitation de logements destinés aux travailleurs saisonniers.

Cet accord s'applique aux opérations de construction des logements neufs bénéficiant du financement du 1 % logement et plus particulièrement du cadre de financement défini par l'article 7 de l'avenant du 11 octobre 2001 à la convention du 14 mai 1997 entre l'Union d'Economie Sociale pour le Logement et l'Etat pour l'emploi de la participation des employeurs en faveur du logement des populations ayant des difficultés particulières. Il sert également de base pour la mobilisation des mêmes financements du 1 % logement afin de réaliser des opérations de rénovation et de réhabilitation de logements anciens.

Sont concernés à ce titre les financements du 1 % logement consacrés par les associés collecteurs au sein de l'UESL, et visés par l'article 2 de la convention du 14 mai 1997.

ARTICLE 1 - DEFINIR LA QUALITE DES LOGEMENTS

Un logement neuf, qu'il soit isolé ou compris dans un bâtiment abritant plusieurs logements, y compris les foyers, destiné à être loué nu ou meublé à titre de résidence principale aux travailleurs saisonniers doit être un logement décent qui satisfait aux caractéristiques précisées par l'article R111-1 et suivants du Code de la Construction et de l'Habitation et qui répond aux conditions suivantes au regard de la sécurité physique et de la santé des occupants et du respect de leur nécessaire autonomie.

?? un logement ou habitation comprend, lorsqu'il ne s'agit pas d'un logement isolé disposant d'au moins une pièce principale, d'une part, des pièces principales destinées au séjour ou au sommeil, éventuellement des chambres isolées, et d'autre part, des pièces de service, telles que cuisines, salles d'eau, cabinets d'aisance.

?? La surface et le volume habitables d'un logement réalisé dans le cadre d'une construction neuve doivent être de 14 mètres carrés et de 33 mètres cubes au moins par habitant prévu lors de l'établissement du programme de construction pour les quatre premiers habitants et de 10 mètres carrés et de 23 mètres cubes par habitant supplémentaire au delà du quatrième.

La surface habitable d'un logement est la surface de plancher construite, après déduction des surfaces occupées par les murs, cloisons, marches et cages d'escaliers, gaines, embrasures de portes et de fenêtres ; le volume habitable correspond au total des surfaces habitables ainsi définies multipliées par les hauteurs sous plafonds.

Il n'est pas tenu compte de la superficie des annexes (caves, garages, balcons...), ni des parties de locaux d'une hauteur inférieure à 1.80 mètre.

?? Tout logement (logement au sens d'appartement) doit :

- a) être pourvu d'une installation d'alimentation en eau potable et d'une installation d'évacuation des eaux usées ne permettant aucun refoulement des odeurs ;
- b) comporter au moins une pièce pour la toilette, avec une douche et un lavabo alimentés en eau chaude et froide ;
- c) être pourvu d'un cabinet d'aisances intérieur au logement, isolé et fermé ;
- d) comporter un évier alimenté en eau chaude et froide, muni d'un écoulement d'eau et un emplacement aménagé pour recevoir des appareils de cuisson.
- e) respecter les normes de chauffage et d'isolation thermique et acoustique en vigueur.

Les opérations de réalisation d'une offre de logements dédiés aux travailleurs saisonniers doivent privilégier la production de logements destinés à accueillir un salarié avec ou sans famille. La production de logements de grande superficie doit offrir la garantie d'une

chambre individuelle par salarié ou couple logé.

Les opérations de rénovation, de réhabilitation, d'amélioration ou de ré-affectation de logements existants contribuant à développer l'offre de logements dédiés aux travailleurs saisonniers doivent respecter les caractéristiques d'un logement décent telles que définies par le décret du 30 janvier 2002, les normes de surface et de volume habitables offertes étant celles définies plus haut dans le présent article. Des dérogations à ces normes de surface et de volume pourront être accordées en fonction de l'intérêt des opérations au regard de leur finalité, dans les limites fixées par le même décret du 30 janvier 2002.

Dans le cadre des opérations de constructions nouvelles, le nombre de places de stationnement réservées aux logements des travailleurs saisonniers doit être précisé.

Article 2 - Garantir l'exercice du droit au logement

La mise à disposition de ces logements dédiés aux travailleurs saisonniers se fera dans le cadre des règles propres aux logements bénéficiant du financement du 1% Logement.

En compatibilité avec l'application de ces règles, ces logements pourront être attribués dans le cadre de réservations effectuées par les entreprises concernées du secteur assujetti au versement de la participation des employeurs à l'effort de construction.

Une convention d'application fixe le cadre de mise en œuvre de ces réservations et précise les modalités selon lesquelles l'entreprise réservataire se voit proposer, à sa demande et en cas de départ de l'entreprise réservataire du salarié désigné en qualité de locataire :

?? soit une nouvelle désignation dans un logement ou lit libre d'attribution ;

?? soit un nouveau logement ou lit prélevé sur le contingent réservataire maintenu, pendant le premier mois de la saison, hors champ d'attribution définitive.

A défaut, la convention d'application reconnaît un droit de désignation prioritaire de l'entreprise réservataire à la première vacance intervenant et une prorogation au prorata temporis, courant de la date de la notification de sa demande, de la durée de son droit de désignation prioritaire. L'entreprise réservataire peut également opter pour un crédit au prorata de sa participation financière à l'exploitation correspondant au non-exercice effectif de son droit à désignation.

Les réservations, et toutes prorogations de durée du droit à désignation ou attribution du crédit de participation débutent au premier jour de la saison touristique concernée pour le site considéré, sauf accord contraire convenu entre les parties.

ARTICLE 3 - GARANTIR LA PRIORITE D'ACCES AUX FINANCEMENTS DU 1% LOGEMENT

Le financement des opérations locatives réalisées sur le parc public ou privé et destinées principalement aux salariés dont l'emploi présente un caractère saisonnier tel que mentionné au 3° de l'article L.122.1.1 du code du travail pourront être financées en priorité par le 1% Logement. En application des dispositions de l'article 7 de l'avenant du 11 octobre 2001, et après accord de l'UESL, ce financement pourra être imputé au titre de l'article 2 de la convention du 14 mai 1997 si les logements font l'objet d'une convention fixant des plafonds

de loyer et de ressources au niveau de ceux du PLUS et d'une durée équivalente à celle du prêt 1% logement.

L'intervention du 1% se traduit par des prêts à conditions privilégiées, notamment en dépassant les quotités réglementaires.

Le financement des loyers d'occupation des résidences sociales nouvelles (logement-foyer) pourra, dans le cadre des règles d'intervention admises par l'UESL, et après accord de cette dernière, être pris en charge par le 1% Logement.

ARTICLE 4 - LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL

Le présent accord sera mis en œuvre à compter du 13 décembre 2002 jusqu'au 31 décembre 2006. Un comité de suivi paritaire comprenant les représentants des parties signataires sera mis en place afin de veiller aux conditions de mise en œuvre et aux modalités d'application opérationnelles de l'accord interprofessionnel.

Dans le prolongement des conclusions adoptées par le groupe de travail à l'initiative de cet accord interprofessionnel, ce comité de suivi paritaire est chargé de veiller au respect des dispositions précisées par l'accord, de suivre l'évaluation de ses modalités d'exécution et de faire toutes propositions complémentaires adéquates pour en favoriser les conditions d'application opérationnelles notamment quant à la mobilisation des différents financements disponibles pour les opérations éligibles à ce dispositif et aux dispositions retenues par les conventions particulières de réalisation quant aux modalités d'exercice des règles d'attribution et des droits de réservation.

Ce suivi fera l'objet d'une évaluation annuelle. Les résultats de la démarche formalisée par cet accord interprofessionnel doivent contribuer à l'approfondissement et à l'amélioration des dispositions convenues et pourront conduire à une reconduction conventionnelle de cet accord entre les parties signataires et à son éventuelle extension à d'autres partenaires.

Chambéry le 13 décembre 2002

Les signataires :

Pour le M.E.D.E.F. Savoie

Pour la C.G.P.M.E. Savoie

Pour L'Union
Départementale des
Syndicats **C.F.D.T.** de
Savoie

Pour L'Union
Départementale des
Syndicats **C.G.T.** de Savoie

Pour L'Union
Départementale des
Syndicats **C.F.T.C.** de
Savoie

Pour L'Union
Départementale des
Syndicats **C.G.T.- F.O.** de
Savoie

Pour L'Union
Départementale des
Syndicats **C.F.E. – C.G.C.**
de Savoie

TABLE DES MATIERES

I. LES SOUTIERS DU TOURISME ET DE L'AGRICULTURE	5
UN ENSEMBLE DIFFICILE A CERNER.....	5
LES SAISONNIERS AU CŒUR DE L'ACTIVITE DE DEUX SECTEURS ECONOMIQUES : LE TOURISME ET L'AGRICULTURES	5
II. UNE POPULATION SANS DROITS.....	7
LE DROIT DU TRAVAIL BAFOUE.....	8
LES PROBLEMES DE SANTE IGNORES.....	9
LA NON-RECONNAISSANCE DU DROIT AU LOGEMENT.....	9
III. DES CATEGORIES PLUS VULNERABLES	11
LES NAUFRAGES DU TOURISME.....	11
LES TRAVAILLEURS MIGRANTS DU SECTEUR AGRICOLE.....	13
IV. LE LOGEMENT DES SAISONNIERS : DES CONDITIONS DE VIE INACCEPTABLES	
17	
UNE OFFRE DE LOGEMENT LIMITEE, INADAPTEE ET CHERE.....	17
L'ABSENCE DE CONFORT ET D'INTIMITE.....	19
UN ACCES LIMITE AUX AIDES ET AUX PRESTATIONS SOCIALES.....	22
DES SALAIRES PEU REVENDICATIFS.....	23
V. UNE PRISE EN CHARGE INEGALE DE LA QUESTION DU LOGEMENT DES SAISONNIERS.....	24
LE TOURISME : UN SECTEUR PRODUCTEUR DE RICHESSE, QUI LAISSE DANS LA PAUVRETE UNE PARTIE DE SA MAIN D'OEUVRE.....	24
<i>La mobilisation des associations et des syndicats.....</i>	<i>25</i>
<i>La mobilisation des pouvoirs publics et des entreprises pour faire face aux carences du marché du travail.....</i>	<i>25</i>
<i>Premières réalisations dans les stations touristiques.....</i>	<i>28</i>
L'AGRICULTURE : LES POUVOIRS PUBLICS SE MOBILISENT POUR FAIRE FACE A LA PENURIE DE MAIN D'ŒUVRE, LES EMPLOYEURS TARDENT A S'ORGANISER.....	32
VI. PROPOSITIONS	34
1 - ASSURER POUR LES SAISONNIERS L'ACCES AUX DROITS DE TOUS.....	35
2 - FAIRE BENEFICIER LES SAISONNIERS DE LA REDISTRIBUTION DE LA RICHESSE QU'ILS CONTRIBUENT A PRODUIRE.....	35
3 - ASSURER LA PERMANENCE DE L'ACTION PUBLIQUE	35
BIBLIOGRAPHIE SUR LE LOGEMENT DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS	37
ANNEXES	40

