



Synthèse de l'étude

ENVIRONNEMENT SOCIAL DES SAISONNIERS

ET DES PLURIACTIFS EN STATION DE MONTAGNE :

RÉALITÉS ET PERSPECTIVES

Contact presse : Guillaume NICOLLE

Téléphone : 01 45 22 17 58 courriel : g.nicolle@anem.org

La montagne, un territoire spécifique.

Les modes de vie et l'économie en montagne sont souvent déterminés par deux phénomènes liés au climat, au relief et à l'activité touristique : **la saisonnalité et la pluriactivité**, la seconde étant pour une large part la conséquence de la première. Ces phénomènes atteignent une forte concentration dans les stations de montagne, comme du littoral, et jouent un rôle essentiel dans leur développement.

Ces caractéristiques particulières entraînent des rythmes de vie et de travail spécifiques. Elles font des saisonniers et des pluriactifs une catégorie un peu à part qui ne bénéficie pas des mêmes conditions de vie et d'emploi que les monoactifs travaillant à l'année. Or, ce public joue un rôle essentiel dans certains secteurs de l'économie, comme le tourisme, l'agriculture ou le bâtiment.

L'évolution des mentalités et de la législation fait que les saisonniers et les pluriactifs sont passés d'une situation un peu « marginale », à la demande d'un « statut » et de services adaptés à leur mode de vie et qui tiennent compte de la spécificité de leur activité professionnelle.

La situation des saisonniers dans les stations de montagne est désormais reconnue comme un enjeu social important, tant au niveau local que national. Depuis plusieurs années, la situation se caractérise en effet par :

- Des problèmes plus aigus en matière de logement (la majorité des saisonniers étant originaire d'autres régions), liés notamment à une forte pression immobilière.
- La nécessité pour les actifs vivant en montagne d'exercer plusieurs activités.
- Des situations de malaise, voire de blocage social, observées localement.
- Des difficultés de recrutement rencontrées dans certaines stations.

Un guide méthodologique, pour quoi faire ?

Pour faire face à ces difficultés, des actions sont engagées dans les massifs et les stations, à l'initiative des élus, des administrations, des associations, des employeurs, des syndicats. En témoignent notamment :

- La création de Maisons des Saisonniers.
- La mise en place de conventions ou d'accords interprofessionnels en faveur du logement des travailleurs saisonniers.
- Les dispositions de la loi de 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux.
- L'adoption du contrat à durée déterminée (CDD) formation.

Il s'agit le plus souvent d'apporter des réponses concrètes, voire d'urgence, aux difficultés rencontrées. Mais certaines initiatives témoignent également d'une démarche de développement durable, prenant en compte les dimensions économique, sociale et environnementale. Cette démarche dépasse le simple cadre de la relation employeur-employé et suppose une démarche partenariale plus large dans laquelle les élus locaux ont un rôle majeur à jouer.

A travers ce guide, l'ANEM souhaite donc :

- **Affirmer l'implication des élus de la montagne dans l'amélioration de l'environnement des saisonniers et des pluriactifs dans les stations de montagne**
 - En rappelant le rôle des élus locaux de la montagne dans le développement durable des stations, en fonction des compétences s'exerçant aux différents niveaux territoriaux.
 - En prenant part aux débats et en mettant en évidence les améliorations à apporter aux dispositifs législatifs et réglementaires.

- **Fournir aux élus des outils d'aide à la décision**
 - De façon plus pragmatique, les élus sont concernés par les décisions à prendre au niveau des communes et intercommunalités, du département ou de la région, sur le logement, les transports, l'information et l'accueil, la formation... mais également en tant qu'employeurs.
 - De ce point de vue, le guide méthodologique leur permet de mieux se repérer dans le « maquis » des dispositifs, d'identifier les bonnes pratiques mises en œuvre et d'engager une démarche de management partenarial.

Comment utiliser ce guide ?

Il est conçu comme un guide méthodologique visant à apporter aux élus locaux des éléments d'information et d'aide à la décision sur les chantiers à engager pour améliorer l'environnement social de leur station. Il est également destiné aux autres acteurs de la montagne (employeurs, organisations professionnelles et syndicales, associations, services de l'Etat, de la Région et du Département) intervenant dans ce domaine, et naturellement aux saisonniers et aux pluriactifs.

Il s'organise en 4 parties :

1. **Un exposé succinct des enjeux économiques et sociaux** liés à la saisonnalité et à la pluriactivité en montagne.
2. **Un guide thématique** des actions pouvant être engagées, rappelant les enjeux économiques et sociaux ainsi que le contexte juridique, et exposant des cas concrets d'actions menées dans les différents massifs.
3. **Un guide du pilotage** de la démarche, exposant la façon dont les élus locaux peuvent piloter, avec leurs partenaires, les différentes démarches visant à améliorer l'environnement social des stations.
4. **Des propositions à portée plus globale** visant à améliorer le contexte réglementaire et institutionnel des actions à entreprendre.

CONSIDERATIONS GENERALES

L'emploi en montagne peut être évalué globalement à 1,5 million de postes de travail, dont 242 000 dans les communes supports de stations¹. On peut estimer ainsi que le tourisme en montagne génère 80 000 emplois dans les stations et, par extension, 150 à 200 000 emplois sur l'ensemble des territoires de montagne. Dans les remontées mécaniques (20 000 personnes), 81% des salariés sont saisonniers et pour la plupart pluriactifs.

Les enjeux liés à la gestion de la saisonnalité et de la pluriactivité peuvent être présentés selon deux angles :

- **Améliorer les conditions de travail et d'insertion des saisonniers mobiles dans la vie locale, de façon à les fidéliser et à améliorer la qualité globale du service rendu.**
- **Assurer une certaine stabilité aux saisonniers locaux par la pérennité de l'emploi, la pluriactivité, la formation professionnelle, la qualité de la protection sociale et donc contribuer à faire évoluer les compétences économiques sur le territoire.**

Les problèmes se posent de façon différenciée selon les stations et les massifs :

- **Les zones fortement touristiques** (Alpes, Pyrénées) font appel de façon significative à la main d'œuvre saisonnière. Certains problèmes (logement, accueil, dialogue social) se posent avec acuité et ont amené à entreprendre des actions.
- **Les zones d'intensité touristique moindre** (Vosges, Jura, Massif Central, Corse) ont une saisonnalité plus étalée et une plus grande proximité des bassins de main d'œuvre, une tradition agricole avec la permanence d'activités coutumières. Les principaux enjeux sont la formation et la pérennisation de l'emploi.

Le logement des saisonniers

La question du logement des saisonniers se pose en termes quantitatifs dans les Alpes du Nord, où 60% des saisonniers en montagne sont originaires d'autres régions et doivent trouver un logement. Dans 58% des cas le saisonnier est logé par l'employeur². Les besoins ont été évalués en Savoie, par une étude de la Direction départementale de l'équipement (DDE)³, à 1500 logements à créer. Il se pose en termes qualitatifs dans la plupart des stations.

¹ INSEE, RGP 1999.

² CFDT Rhône-Alpes, « Le logement des saisonniers d'hiver », in : *L'envers du décor*, 2003, 16 p.

³ DDE Savoie, novembre 2001, citée in : L. HALLS-FRENCH, A. SIMON, *Le logement des travailleurs saisonniers du tourisme*, Rapport de la Mission Logement des saisonniers du Tourisme, ministère du Tourisme, Paris, novembre 2003.

A partir d'une équation économique difficile à résoudre (le logement saisonnier ne génère pas la même rentabilité pour le propriétaire que des logements à vocation touristique), diverses solutions ont été mises en œuvre, comme le montre le tableau ci-après :

| Actions | Exemples | Facteurs clé de succès |
|---|--|---|
| Information sur les logements existants | Stations avec Maisons des Saisonniers | <ul style="list-style-type: none"> - Disposer d'une structure locale pouvant porter l'action. - Mobiliser des propriétaires volontaires. |
| La mobilisation du parc existant | Les Deux-Alpes | <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un service logement, au niveau de la collectivité locale. - Proposer aux propriétaires une solution souple, sécurisée et financièrement intéressante par l'entremise des employeurs locaux. |
| Transformation et rénovation de logements existants | Villard-de-Lans Orcières-Merlette | <ul style="list-style-type: none"> - Créer un poste ou mettre à disposition une personne chargée d'assurer le suivi des opérations. - Mobiliser des financements pour l'investissement et anticiper les moyens de rentabiliser l'opération : loyer attractif, subventions, participation des employeurs. - Mettre en place des structures distinctes assurant la médiation et la gestion locative : CCAS, SIRES, SEM, etc. - Trouver du parc immobilier à rénover ou à réhabiliter localisé en cœur de station. |
| Construction ou achat de logements neufs | Alpe d'Huez Val d'Isère Saint-Martin de Belleville Chamonix | <ul style="list-style-type: none"> - Identifier clairement les besoins, soit à l'issue d'un constat fait par les professionnels, soit à l'issue d'une étude sur des besoins à l'échelle de la station. - Avoir une mairie ou une intercommunalité à l'initiative ou prête à participer aux opérations. - Etablir des partenariats avec les financeurs, les employeurs, les Maisons des Saisonniers. - Effectuer un choix judicieux de structures de gestion. |

Si les dispositifs de type 1% logement ont été initiés dans les grandes stations des Alpes du Nord où le besoin quantitatif était le plus important, ils sont adaptables dans toutes les petites stations : la souplesse du dispositif avec ses dérogations possibles (occupation des logements par du personnel non saisonnier en intersaison sous certaines conditions) permet de soulager la part financière des entreprises (notamment les petites), et donc d'accroître sa faisabilité au sein des petites stations.

La transposabilité des expériences est avant tout fonction du besoin exprimé par les employeurs, qui dépend :

- De la difficulté à trouver et à fidéliser la main d'œuvre non résidente : plus ce besoin est important, plus l'employeur sera prêt à investir dans la réservation d'un logement.
- De la durée de la saison : plus une saison est longue, plus les employeurs pourront amortir les loyers à payer sur une période d'activité importante.

Les opérations engagées relèvent davantage d'un traitement économique (lié à l'emploi) que d'un traitement social (lié à la personne) et donc de l'implication de l'employeur.

L'exécutif local a cependant un rôle indispensable à jouer :

- Pour impulser une dynamique collective d'expression des besoins en logements, notamment auprès des petites entreprises et en mobilisant les services municipaux ou intercommunaux dans le travail initial d'étude, d'écoute, d'analyse et d'expertise économique et foncière,
- Par la maîtrise du foncier et des permis de construire,
- En s'impliquant dans le financement ou l'exploitation.

L'accueil et l'information

La question de l'accueil et de l'information concerne aussi bien les saisonniers mobiles qui viennent travailler en station que les résidents locaux.

Les outils d'information de type guide et brochure, généraux ou thématiques constituent des moyens d'information précis et clairs, dont la diffusion est bien organisée par les différents guichets d'accueil, spécialisés ou non. La plupart des informations utiles se trouvent également accessibles sur Internet, ce qui permet une consultation à distance.

Mais ils restent insuffisants. Pour pallier cette lacune, des Maisons des Saisonniers ont été créées (une trentaine), notamment dans les Alpes. Elles constituent un guichet d'information de proximité (logement, santé, droit du travail), un outil de veille et de dialogue social (forums de l'emploi) et dans certains cas un outil de développement du territoire (analyse des besoins en formation, montage de parcours professionnels). Dans ce dernier cas, il s'agit d'un travail sur mesure, au niveau de l'individu ou de l'entreprise.

Quel que soit leur statut (associatif ou public), les Maisons des Saisonniers dépendent des crédits publics et génèrent des coûts de fonctionnement importants, d'où la question de la bonne échelle d'intervention :

- Dans les grandes stations, la station est la bonne échelle pour être proche des besoins des employeurs, des employés et des élus.
- Dans les stations petites ou moyennes, c'est la vallée ou le pays qui regroupent plusieurs stations et collectivités ayant une tradition de solidarité et de coopération, de façon à mutualiser les compétences et les coûts et être en mesure de porter des actions de façon professionnelle. Une structure intercommunale pilote les actions, les répartit sur les stations en fonction des besoins, constitue le pôle de ressources vis-à-vis des bénéficiaires (employeurs, employés, communes) et est l'interlocuteur privilégié des organismes institutionnels et financiers. Cela nécessite *a minima* du personnel formé dans les structures relais.

La vie quotidienne

La qualité de l'emploi et du service rendu dépend en grande partie de la manière dont sont accueillis et reconnus les saisonniers sur un territoire : un saisonnier « bien logé » sera plus performant au travail, un saisonnier « reconnu » sera plus facilement fidélisé, sur son emploi et sur la station, et plus fidèle à la station si celle-ci propose de bonnes conditions d'accueil pour sa famille ou sa future famille.

Des actions sont mises en place dans les stations dans cette optique (cf. tableau ci-après) :

| Exemples d'actions | |
|---|---|
| Services publics locaux | Adaptation des horaires des crèches, places réservées aux saisonniers (La Bresse, Courchevel...). |
| Périodes de vacances scolaires | Une expérience, en Maurienne, permet aux parents saisonniers de partir en vacances avec leurs enfants scolarisés en primaire « en toute légalité » pendant la semaine du pont de l'Ascension. |
| Gratuité et réductions dans les commerces et services | Certains exploitants de remontées mécaniques accordent des réductions à la famille de leurs salariés ou même aux autres saisonniers de la station. Les stations mettent en place des cartes « saisonniers » leur permettant de bénéficier de réduction de prix dans les commerces. |
| Transports | Les autorités organisatrices font bénéficier les travailleurs de réductions ou de la gratuité sur les transports collectifs. Plus rarement, elles mettent en place des navettes spéciales. |

Ces actions facilement transposables sont peu coûteuses et ont un impact positif car :

- Elles touchent des domaines sensibles comme le pouvoir d'achat.
- Le primo-saisonnier regarde avant tout en arrivant dans une station ce qui peut être fait pour lui dans les domaines sportifs et de loisirs... puisque la saison est aussi synonyme de « fête » et de plaisir.
- La mise en œuvre des dispositifs simples de réduction est l'occasion d'organiser une concertation entre commerçants, employeurs, élus locaux et représentants des travailleurs.

La santé

La médecine du travail dans les stations pose problème car les visites médicales d'embauche sont concentrées sur une courte période en hiver, créant inévitablement un goulet d'étranglement. En outre, les stations ne sont pas équipées de cabinets permanents, d'où un surcoût pour les médecins qui doivent se déplacer ou un temps supplémentaire pour le saisonnier qui doit se rendre à la visite médicale, à l'extérieur de la station.

La situation est moins préoccupante dans les territoires ayant une activité mixte tourisme/industrie, qui permet d'étaler l'activité de la médecine du travail tout au long de l'année.

La vie en station a une influence sur la santé des saisonniers, de par l'altitude, le climat, les conditions de travail et les pratiques à risques. Celles-ci sont en augmentation et semblent se banaliser alors que l'hygiène de vie est souvent incorrecte, d'où la mise en place de démarches d'information et de prévention par les services de proximité (mairie, service social, associations, permanence de la médecine du travail, Maisons des Saisonniers) :

- Information et formation des acteurs du réseau « santé et saisonnalité » pour favoriser une meilleure prise en compte des problématiques liées à la saisonnalité dans les stations.
- Démarches de prévention, d'information, de sensibilisation et de responsabilisation des saisonniers face à leurs propres pratiques.

Les employeurs, les organismes de formation et les saisonniers eux mêmes constituent de bons relais d'information auprès d'une population difficile à toucher, notamment en raison du

caractère soutenu de son rythme de travail. L'intégration des saisonniers à des groupes de travail permet la diffusion efficace de messages.

La reconnaissance, *via* un soutien financier, par les élus locaux et régionaux de la réalité des pratiques à risques dans les stations est indispensable.

La formation

Pourquoi encourager la formation des saisonniers et des pluriactifs en montagne ?

- Parce que les métiers de la montagne évoluent et que les compétences des personnels doivent évoluer de pair.
- Parce que la formation est un moyen, pour les saisonniers, de sortir de la situation de précarité induite par la saisonnalité.
- Parce que la formation des salariés est pour l'employeur le meilleur moyen de fidéliser une main d'œuvre saisonnière à laquelle ils ne peuvent pas garantir la pérennité de l'emploi.
- Parce que la formation permet de capitaliser des compétences sur le territoire et de préserver l'employabilité des résidents et le maintien des activités économiques, quoi que, pour certains salariés, elle peut aussi permettre de se former pour changer de métier et trouver ailleurs une situation plus stable et plus rémunératrice.

La formation des saisonniers et pluriactifs suppose un effort d'adaptation des dispositifs existants dans plusieurs domaines :

| Domaines | Actions d'adaptation |
|---|---|
| Contenu des formations | Développement de la formation initiale biquilifiante : une démarche structurée a été mise en place en Rhône-Alpes pour permettre l'acquisition concomitante de compétences sportives (BESS ou BP JEPS) et professionnelles (CAP, BEP, bac professionnel). |
| Accès à la formation | Information des employeurs et des salariés sur les formations et leurs sources de financement, les conditions requises et les démarches à entreprendre. Ce travail est réalisé par les Maisons des Saisonniers et les agences de l'ANPE. Adaptation des périodes de formation pour les saisonniers en intersaison, compte tenu du délai administratif après la fin du contrat saisonniers. Ce point relève des bonnes pratiques par l'ANPE et les ASSEDIC en zone de montagne. A noter que la loi relative au développement des territoires ruraux permet la conversion en indemnité de la période de repos compensateur placée à la fin du contrat de travail saisonnier pour ne pas faire obstacle à une entrée en formation. |
| Insertion professionnelle des personnes en difficulté | Mise en place de dispositifs d'accueil, d'orientation et de formation par les structures relais. |
| Reconnaissance des qualifications | La Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) est peu pratiquée par les saisonniers par méconnaissance et parce que le dispositif est complexe, voire inadapté (les saisonniers sont souvent qualifiés mais pas pour le secteur dans lequel ils travaillent). |

La pluriactivité et la pérennisation de l'emploi

La pluriactivité est définie comme « l'exercice de plusieurs emplois ou activités professionnelles assurés de façon successive ou simultanée dans l'année par un seul individu ».

Les problèmes que pose la pluriactivité ainsi que les actions engagées pour trouver une solution à ces problèmes sont présentés de façon synthétique dans le tableau ci-dessous.

| Actions engagées | Descriptif des actions |
|---|--|
| Constitution d'un groupement d'employeurs | <p>Le groupement d'employeurs intersectoriel constitue <i>a priori</i> une bonne solution à la pérennisation d'emploi saisonnier en montagne, mais encore peu appliquée.</p> <p>La création d'un groupement nécessite un travail préliminaire avec les employeurs afin de surmonter les contraintes dues à l'hétérogénéité des conventions collectives régissant des secteurs d'activités différents, et à la difficulté pour les employeurs d'organiser la gestion prévisionnelle de leur charge de travail et de leurs effectifs. Si la solution présente un surcoût, elle reste moins onéreuse que l'intérim.</p> |
| Agences d'intérim | <p>En agence d'intérim, la bisaisonnalité fonctionne bien sur une même région, notamment parce que les employeurs apprécient la fiabilité juridique offerte par les agences, et parce que l'agence connaît bien ses candidats et ses clients et elle est en mesure de jouer le rôle de variable d'ajustement.</p> <p>En revanche, la bisaisonnalité fonctionne moins bien dans les échanges mer-montagne, compte tenu de la faible mobilité des saisonniers.</p> |
| Contrat de travail intermittent | <p>Le contrat de travail intermittent (CTI) permet à l'employeur de fidéliser son personnel et d'éviter de reconduire la nouvelle procédure de recrutement. Il offre au salarié un statut stable toute l'année, d'où un accès plus facile au logement et aux prêts bancaires.</p> <p>Il suppose une certaine pérennité de l'activité, car l'employeur prend un risque par rapport au contrat saisonnier. En outre, la signature du contrat fige les périodes de début et de fin de travail, ce qui peut poser problème pour le pluriactif ayant deux CTI successifs.</p> |
| Partenariat mer-montagne | <p>Les actions en faveur de la mobilité des saisonniers ont un impact limité au niveau national : les partenariats (le plus souvent bilatéraux entre stations) sont peu nombreux et les échanges peu importants, du fait de la faible mobilité des saisonniers locaux en montagne, à la différence de ceux de la mer.</p> |
| Guichet unique et caisse pivot | <p>Le guichet unique, mis en place en 2004, a pour objet de rapprocher les travailleurs de montagne des lieux de décision et d'information et d'aider les pluriactifs sur leur couverture sociale. C'est aussi une opportunité de tester l'intérêt d'une caisse pivot.</p> <p>Le fait de rapprocher l'information des usagers est vécu positivement même si la fréquentation du guichet n'est pas à la hauteur des espérances.</p> |

Construire le cadre de pilotage de l'environnement social

La prise en compte des problèmes suppose d'apporter des réponses de nature diverse relevant de dispositifs réglementaires spécifiques et de la compétence d'organismes distincts. Pour autant, ces problèmes sont liés et les solutions apportées dans un domaine ont des effets sur d'autres.

L'élu local n'a pas vocation à traiter tous les problèmes, mais il est concerné par l'impact des actions sur la performance de la station et le développement socioéconomique du territoire. Doit-il dès lors privilégier une démarche pragmatique ou une démarche systémique, couvrant l'ensemble des questions à traiter ?

Dans la plupart des stations, la démarche pragmatique a prévalu : dans les stations de Savoie, il s'est agi de traiter du logement pour les saisonniers mobiles, sur d'autres territoires, de l'information des saisonniers, ailleurs, de la mise en place de parcours pluriactifs pérennes.

Cependant, l'action des stations les plus avancées devient de plus en plus systémique. Les questions relatives aux saisonniers et aux pluriactifs sont traitées de façon plus globale et surtout les solutions sont pensées en relation avec la « stratégie » de la station : le plan « saisonniers » doit être mis en relation avec le plan qualité, le plan marketing, le plan d'aménagement.

Il faut donc penser globalement et agir localement. L'étude-action vise cet objectif.

➤ Réaliser une étude-action préalable

L'étude sur l'environnement social doit comporter les étapes suivantes :

- Identifier objectivement les problèmes à traiter et les hiérarchiser selon leur importance et leur degré d'urgence.
- Pour la collectivité locale, déterminer si elle est compétente et doit donc traiter le problème, ou sinon désigner celui qui doit le faire.
- Réaliser un benchmark sur les démarches mises en œuvre par les stations où les questions similaires se sont posées.
- Réaliser une synthèse intermédiaire et exposer les résultats.
- Mettre en place un cadre d'actions : il n'existe pas de cadre d'actions type, mais il existe des démarches impulsées par une volonté publique locale forte, fondées sur un diagnostic étayé et engagées dans un cadre de management bien défini.

➤ Le rôle des élus : piloter, gérer ou accompagner

Les élus locaux dans les stations (maire, président d'intercommunalité) n'ont pas vocation à traiter l'ensemble des problèmes liés à l'environnement social des saisonniers et des pluriactifs. Leur capacité d'agir se situe entre deux bornes :

- Le souci de piloter le développement économique de la station, et donc d'intégrer les actions à engager dans un cadre stratégique.
- L'obligation d'intervenir dans le cadre des compétences relevant de leur niveau territorial qui engagent leur responsabilité.

Les modalités d'intervention des élus locaux sur les différentes thématiques étudiées sont synthétisées dans le tableau ci-après :

| Thèmes | Actions | Rôle de l'élu local | Rôle des autres acteurs |
|---|--|---|--|
| Logement des saisonniers | Mobilisation de logements existants. Rénovation et création de logements spécifiques. Mobilisation des aides à la personne. | Etude des besoins et impulsion auprès des employeurs. Incitation des propriétaires privés - mise en relation avec les employeurs. Acquisition foncière, maîtrise d'ouvrage et/ou exploitation directe. Incitation lors de l'obtention du permis de construire pour tout projet d'hébergement marchand. | Participation financière des conseils régionaux et généraux. Impulsion et accompagnement par l'Etat. |
| | Information sur les logements existants. | Service logement. | Maison des Saisonniers. |
| Accueil et information | Edition de guides. Maisons des Saisonniers. Forums de l'emploi. | Information municipale. Moyens logistiques. | Maison des Saisonniers. ANPE, mission locale... |
| Vie quotidienne | Accès aux services publics. Gratuité ou réduction dans les transports et les commerces. | Information municipale. Adaptation des horaires et politiques tarifaires dans les services publics. | Politique tarifaire des conseils régionaux et généraux en tant qu'autorité organisatrice. Participation des prestataires de la station. Rôle de relais des maisons des saisonniers. |
| Santé | Présence des médecins en montagne. Médecine du travail en montagne. Information et prévention sur les pratiques à risque. | Information municipale. Moyens logistiques. Incitation à l'implantation des médecins. Coordination des démarches de prévention. | Maison des Saisonniers. Collectifs santé. |
| Formation | Formation initiale biquilifiante. Adaptation des périodes de formation. Simplification de l'accès aux formations. Montage de parcours professionnels. | Ecoute et formalisation des besoins des employeurs locaux. | Ministère de l'Education. ANPE, Direction du Travail. Organismes de financement. Organismes professionnels. Maison des Saisonniers. Politique formation des conseils régionaux. |
| Pluriactivité et pérennité de l'emploi | Groupements d'employeurs. Contrats de travail intermittents. Partenariats mer montagne. Protection sociale des pluriactifs. | Participation à des groupements d'employeurs. | ANPE, Direction du Travail. Maison des Saisonniers. Organisations professionnelles. Organismes sociaux. Agences d'intérim. |
| Pilotage de la démarche | Etude-action. Cadre de pilotage. | Impulsion et maîtrise d'ouvrage. Participation au comité de pilotage. Communication locale. | Ensemble des acteurs locaux. |

Faire évoluer le contexte

Faire évoluer les pratiques et la réglementation

L'analyse des difficultés rencontrées amène à formuler des propositions pour l'amélioration des pratiques, dans le cadre des dispositifs en vigueur, ou pour la modification des dispositifs eux-mêmes.

➤ L'amélioration des pratiques

| Thèmes | Propositions |
|--|--|
| Logements saisonniers dans les résidences de tourisme neuves | Préciser l'application des dispositifs de logements pour saisonniers dans les nouvelles résidences de tourisme (logements construits en dehors de la résidence) |
| Santé | Permettre aux médecins généralistes de pratiquer la médecine du travail en cas de carence constatée, ou autoriser la visite médicale sur le lieu de résidence |
| Formation continue | Faciliter le transfert des dossiers de VAE d'une région à l'autre Adapter la liste des formations prioritaires pour proposer des formations adaptées aux besoins locaux |
| Groupements d'employeurs | Développer la concertation en amont pour assouplir les règles en matière de convention collective des groupements intersectoriels |

➤ Les dispositifs

| Thème | Propositions |
|-------------------------------------|--|
| Aide au logement | Réduire le délai de carence de la CAF pour la perception de l'APL |
| Protection sociale du pluriactif | Favoriser le basculement de l'activité principale vers le régime général des salariés |
| Indemnisation du chômage saisonnier | Supprimer le coefficient réducteur pour le chômage saisonnier (les saisonniers cotisent aux ASSEDIC au même taux que les autres mais n'ont pas le même niveau d'indemnisation) |

Créer ou renforcer les partenariats

La légitimité et l'efficacité des Maisons des Saisonniers pourraient être accrues en les faisant évoluer dans deux directions :

- Leurs missions doivent évoluer de l'accueil et l'information vers le traitement des besoins en formation et en pérennisation des emplois, y compris pour les résidents locaux, d'une part.
- Elles doivent améliorer leur visibilité et homogénéiser leurs pratiques, d'autre part.

Les étapes de cette évolution seraient la création d'un logo « espace saisonnier », la mise en place d'un réseau national structuré pour devenir un interlocuteur des pouvoirs publics, des syndicats et des organisations professionnelles et le recours à des outils comme le logiciel Pérennitas développé par le Guichet Initiative Pluriactivité Emploi (GIPE) de Saint-Lary.

Intégrer les actions sur l'environnement social dans les politiques territoriales

Les politiques territoriales des régions et des départements en faveur du tourisme et de l'emploi n'ont pas jusqu'à présent réellement pris la mesure des enjeux liés à la saisonnalité et à la pluriactivité en montagne, du moins dans leur globalité. Les politiques touristiques en faveur des stations de montagne privilégient quant à elles la dimension aménagement (aides aux hébergements et aux équipements) et la dimension marketing, et tendent à considérer l'emploi comme une résultante naturelle du développement économique des stations.

En phase avec les schémas interrégionaux de massif, les contrats de territoire qui seront engagés dans le cadre des conventions interrégionales de massif et des contrats de projets Etat-région devraient fournir l'occasion, pour les collectivités locales, d'intégrer pleinement la gestion de l'environnement social des saisonniers et des pluriactifs dans le champ des actions éligibles, de façon à assurer leur pérennité et leur légitimité.