

# **LES ACTIVITES ET LES EMPLOIS SAISONNIERS**

## **EN BASSE-NORMANDIE**

### **AVIS**

**du Conseil Economique et Social Régional de Basse-Normandie  
adopté à l'unanimité**

**27 avril 2009**



## **LES ACTIVITES ET LES EMPLOIS SAISONNIERS EN BASSE-NORMANDIE**

Généralement peu pris en considération, analysé avec parcimonie, parfois même regardé avec dédain, le travail saisonnier constitue pourtant une activité à part entière, indispensable au fonctionnement de l'économie et contribuant notamment aux rythmes spatio-temporels de la société.

Certes, il faut reconnaître que les activités à caractère saisonnier présentent un contenu plutôt complexe, aux contours juridiques, économiques et sociaux incertains, et de plus, ne faisant pas l'objet d'investigations régulières et approfondies.

S'il répond à des critères reconnus, en l'occurrence le caractère cyclique et prévisible et désormais, de plus en plus le surcroît d'activité, le travail saisonnier repose également sur des types de fonctionnement sinon contradictoires du moins hétérogènes : activités permanentes ou temporaires (hôtellerie / camping), rythmes syncopés ou monocycliques (conchyliculture / cueillette des fruits), recours à des conditions d'embauche variées (contrat saisonnier, CDD, intérim, intermittence...), choix délibéré ou subi du salarié, grande mobilité de ce dernier ou plutôt sédentarité...

En outre, son intensité à l'échelle hexagonale reste éminemment variable : très présent dans le sud-est (Rhône-Alpes, PACA...), il est moins développé ailleurs et en particulier au nord de la Loire. Pour autant, et c'est le cas en Basse-Normandie, les activités saisonnières ne sont pas négligeables. Elles constituent même pour certaines micro-régions un facteur de richesse économique incontestable. C'est en particulier vrai sur la Côte Fleurie, dans le Nord Pays d'Auge et à un moindre degré sur la Côte de Nacre, dans le Val de Saire, l'Ouest Cotentin et la zone allant de Granville au Mont-Saint-Michel. Il faut ajouter que certaines activités saisonnières animent localement les secteurs d'Argentan, de Cagny à l'est de Caen ou de Bagnoles-de-l'Orne.

Conscient de ces réalités et du déficit de connaissances en ce domaine, le Conseil Régional de Basse-Normandie a demandé au Conseil Economique et Social Régional de mener une mission exploratrice sur les activités saisonnières en région, sur l'emploi qu'elles suscitent et sur les difficultés et les problématiques qu'elles affrontent, tant au plan économique que social.

Il apparaît en effet que ce type d'activité et d'emploi n'a jamais fait l'objet en Basse-Normandie ni d'une réflexion globale, ni même d'une tentative de caractérisation. Il convient à cet égard de reconnaître que si certaines activités à la saisonnalité avérée sont connues (hôtellerie-restauration, conchyliculture, maraîchage...), d'autres le sont moins (activités socioculturelles), du moins du point de vue de leur saisonnalité. De surcroît, l'importance numérique des emplois concernés, leurs caractéristiques structurelles, les difficultés en termes de recrutement, de formation, de transport, de logement, de surveillance médicale

restent floues voire méconnues. En l'occurrence, le travail et les emplois saisonniers constituent à l'échelle de la région un secteur aux contours pour le moins imprécis.

A toutes ces interrogations, le CESR va tenter d'apporter des réponses au travers d'un rapport dont il faut souligner le caractère essentiellement évaluatif et indicatif.

A ce propos, il convient d'insister de façon liminaire sur la difficulté qu'il y a à déterminer au sein du travail saisonnier ce qu'est précisément l'emploi saisonnier. En effet, s'il est tout à fait possible de cerner et même d'identifier avec une netteté satisfaisante les activités économiques concernées, il est en revanche beaucoup plus délicat de qualifier avec précision et partant de quantifier l'emploi saisonnier. En l'occurrence, les définitions, qu'elles soient législatives ou réglementaires, apparaissent sinon floues et incertaines du moins insuffisantes. Juridiquement, le travail saisonnier n'est abordé qu'au travers du contrat à durée déterminée (art. L.1242.2 du Code du Travail), en quelque sorte comme un avatar, une sous-catégorie ; au plan réglementaire, il n'est précisé que par des circulaires (de 1990 et 1992 notamment) dont l'apport à la définition du travail saisonnier reste pour le moins perfectible.

Cette absence de précision n'est pas sans conséquences. D'une part, pour les salariés saisonniers, elle renforce la précarité de leur situation, leur statut juridique d'embauche (CDD, contrat saisonnier, contrat intermittent...) étant généralement choisi en fonction des intérêts immédiats de l'entreprise et non en fonction de la nature réelle de l'emploi occupé, ce qui a pour effet dans un certain nombre de cas de priver les intéressés d'avantages auxquels ils pourraient légitimement prétendre (primes de précarité, régimes d'assurance chômage spécifiques...). D'autre part, pour les employeurs notamment dans les petites entreprises, elle est source d'insécurité juridique.

Par ailleurs, au plan purement statistique, il demeure pratiquement impossible d'évaluer le nombre réel de salariés saisonniers, leur localisation, les caractéristiques structurelles de leur emploi (types de contrat, durées, rémunérations...). Il n'est donc possible que de procéder à des approches, à des approximations mais non à une caractérisation indispensable par exemple à l'exacte appréhension et à la résolution des problématiques affectant et les employeurs et les salariés concernés par cette situation.

Dès lors, les données statistiques citées dans cet avis ne peuvent être considérées que comme des ordres de grandeur. Elles n'ont de ce fait qu'une valeur indicative et doivent donc être prises et interprétées avec prudence et circonspection. Cependant, le croisement d'un certain nombre des valeurs chiffrées obtenues permet d'observer des cohérences qui valident à de nombreux égards les observations et les réflexions formulées par le CESR.

Au plan formel, l'étude réalisée par le CESR repose essentiellement sur l'exploitation des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)<sup>1</sup> et sur des informations statistiques communiquées par la MSA pour ce qui a trait aux activités relevant du secteur primaire, en l'occurrence principalement pour la conchyliculture et le maraîchage.

Il faut signaler également que l'identification des secteurs d'activités à caractère saisonnier a logiquement précédé celle des emplois.

Pour les activités de nature secondaire et tertiaire (industrie, commerce, services), le parti a été pris de procéder à une analyse des secteurs économiques sur la base d'une ventilation de ceux-ci en 700 rubriques, cette approche fine permettant d'emblée la mise en évidence précise des activités offrant un profil saisonnier.

Une sélection des secteurs d'activités pouvant présenter une suspicion de saisonnalité a été opérée sur la base de plusieurs critères :

- l'effectif moyen annuel (au moins supérieur à 200) ;
- le taux annuel de variation des effectifs observés (supérieur ou égal à 4 % pour éviter de ne cerner que des secteurs recrutant des emplois de remplacement) ;
- la répétitivité des périodes durant lesquelles des variations significatives des effectifs ont été observées et ce au cours des années 2003, 2004 et 2005<sup>2</sup>.

Enfin, pour éviter cependant d'écarter a priori des activités ne rassemblant pas l'ensemble des critères (effectif moyen annuel notamment), il a été pris le parti de constituer des regroupements d'activités autour d'une thématique à la saisonnalité reconnue. C'est le cas du tourisme avec l'hôtellerie, la restauration, les campings, les agences de tourisme...

Pour autant, cette méthode, assez empirique il est vrai, d'identification des secteurs économiques présentant une suspicion de saisonnalité n'est pas totalement satisfaisante. Plusieurs facteurs peuvent altérer la qualité et la réalité de la sélection réalisée. Par exemple, certains secteurs économiques recourent plus ou moins abondamment à l'intérim ou ont passé des accords d'annualisation du temps de travail, ou utilisent encore des emplois de remplacement, ces différents facteurs ayant pour effet de perturber la perception statistique des effectifs salariés concernés par la saisonnalité des activités.

---

<sup>1</sup> Les fichiers DADS, gérés et exploités par l'INSEE, regroupent de manière exhaustive tous les contrats de travail salariés ayant été actifs au cours d'une année, depuis les contrats permanents jusqu'aux contrats d'une durée de quelques heures. Cette source permet une approche statistique de la saisonnalité des activités et des emplois, pour chaque jour de l'année et à un échelon géographique très fin. L'unité de référence est le contrat. Les limites méthodologiques et les contraintes d'utilisation de cette source sont nombreuses : le champ des DADS est large (le secteur privé et parapublic), mais ne prend pas en compte certains secteurs couverts par des régimes particuliers : le secteur agricole (culture, conchyliculture, élevage, sylviculture), les fonctionnaires d'Etat, l'emploi domestique et les non salariés. Les délais de diffusion des données sont relativement longs puisqu'à la date de réalisation de l'étude n'étaient disponibles que les résultats de l'année 2005.

<sup>2</sup> Le choix temporel est uniquement imputable aux années des fichiers DADS qui étaient disponibles quand les travaux d'analyses quantitatives ont été entrepris. Dans l'absolu, l'éloignement temporel par rapport à la période actuelle n'a que peu ou pas d'influence sur les activités retenues.

L'usage d'intérimaires par certains secteurs d'activités saisonnières se traduit non par une augmentation de leurs effectifs mais par un gonflement des emplois relevant des sociétés de prêt de main d'œuvre, ce qui peut générer une sous estimation des niveaux réels d'emploi. De même, la passation d'accords d'annualisation du temps de travail a pour effet de "lisser" les niveaux d'activités des entreprises, des établissements et de certains secteurs économiques si la pratique de ces conventions y est fréquente. L'embauche de "remplaçants" enfin est sans doute de tous les facteurs d'incertitudes statistiques le plus difficile à évaluer. En effet, les emplois dits de remplacement correspondent à des embauches destinées, comme leur nom l'indique, à "remplacer" des personnes parties en congés, en formation ou affectées d'une maladie plus ou moins longue. Il ne s'agit donc pas d'emplois visant à faire face à un surcroît d'activité. Il n'est hélas pas possible de les distinguer des autres grâce aux DADS. Ce biais statistique est d'autant plus regrettable que les emplois de remplacement peuvent être nombreux et qu'il arrive que dans une même entreprise soient embauchés, de façon concomitante, des personnes pour faire face à un pic d'activité et d'autres pour effectuer des remplacements.

Dans tous ces cas, la perception statistique de la saisonnalité des activités perd en netteté. Comme il n'existe pas d'études et de suivis détaillés au plan régional des accords d'annualisation, de détermination précise des embauches d'intérimaires selon le motif (remplacement, surcroît d'activité temporaire, surcroît d'activité saisonnier) et encore moins du volume des remplacements, l'approche retenue par le CESR reste indicative. Toutefois, à l'énumération des secteurs d'activité identifiés, on constatera que cette méthode pragmatique a permis de sélectionner des secteurs dont la saisonnalité est d'ores et déjà prouvée, ou probable.

## **I. LES SECTEURS D'ACTIVITES IDENTIFIES COMME SAISONNIERS EN BASSE-NORMANDIE**

En appliquant les critères ci-dessous rappelés aux fichiers DADS et dans une certaine mesure aux fichiers MSA, la sélection suivante a été opérée :

- **Secteur primaire**

Ont été retenus deux secteurs économiques à part entière, à savoir le maraîchage et la conchyliculture. D'autres activités ont été repérées mais écartées faute d'effectifs jugés suffisants ou en raison d'une trop grande dissémination sur le territoire. C'est en particulier le cas des activités de cueillette de fruits rouges, de l'élevage équin et, pour les activités halieutiques, de la pêche à pied.

- **Secteur secondaire**

Toutes les activités examinées ont été écartées. Le motif principal de cette sélection drastique tient dans les faibles effectifs de saisonniers observés dans chacune des activités. En outre, le caractère disparate des secteurs en cause (fabrication de sucre, chantiers navals, cidrerie, fabrication de glace et de sorbets...) n'a pas permis de les regrouper sous une ou plusieurs thématiques communes.

- **Secteur tertiaire**

Cinq activités ont été finalement retenues. Il s'agit de la **grande distribution** (hypermarchés, supermarchés, supérettes, grands magasins...) car ces activités recrutent, là où la fréquentation touristique est notable, des renforts pour faire face au surcroît d'activité. Les activités liées au **tourisme** ont naturellement été sélectionnées (hôtellerie, restauration, débits de boissons, camping, agences de voyage, transports maritimes...), ainsi que les **activités socioculturelles** (activités artistiques, services annexes aux spectacles, gestion du patrimoine culturel, gestion d'installations sportives...), les **activités de nettoyage**, les **jeux de hasard et d'argent**.

Ont été écartés en revanche, faute d'effectifs suffisants, ce qui a trait aux activités thermales et de thalassothérapie, ainsi que les activités liées à la sécurité.

En revanche, il est intéressant de souligner que les activités socioculturelles ont été prises en compte car, en particulier sur les côtes du Calvados (Côte de Nacre, Côte Fleurie), l'activité festivalière et socioculturelle estivale semble donner lieu à un surcroît d'embauches dans les métiers artistiques et socioculturels.

L'activité de nettoyage a également été retenue. Pour surprenant que cela puisse paraître, il semble que cette activité connaisse en été à la fois des flux d'embauches pour motif de remplacement mais aussi pour répondre à la demande spécifique de l'hôtellerie ainsi qu'à des opérations annuelles de nettoyage de locaux industriels ou tertiaires durant la fermeture des entreprises en cause.

## II. IMPORTANCE ET STRUCTURE DE L'EMPLOI SAISONNIER EN BASSE-NORMANDIE

Comme cela a été souligné précédemment, il est impossible de dénombrer avec certitude l'emploi saisonnier. L'importance du recours à l'intérim et surtout des emplois de remplacement en est la raison principale.

Ainsi que le montre le tableau suivant qui opère une répartition selon les activités saisonnières et les zones d'emploi, l'emploi saisonnier (hors agriculture), y compris les emplois de remplacement, concernerait pour les secteurs sélectionnés approximativement 11 000 personnes.

Zones d'emploi \ Activités	Grande distribution	Activités touristiques	Activités de nettoyage	Activités socio-culturelles	Jeux de hasard et d'argent	Total
Caen-Bayeux	918	1 188	1 010	786	813	<b>4 715</b>
Lisieux	299	855 <sup>1</sup>	97	33	2 066 <sup>1</sup>	<b>3 350</b>
Cherbourg	387	404	250	nc	nc	<b>1 041</b>
Saint-Lô	nc	nc	138	nc	nc	<b>138</b>
Avranches-Granville	230	462	nc	nc	nc	<b>692</b>
Coutances	nc	183	nc	nc	nc	<b>183</b>
Flers	164	157	105	nc	nc	<b>426</b>
Alençon-Argentan	209	119	162	nc	nc	<b>490</b>
<b>Total</b>	<b>2 207</b>	<b>3 368</b>	<b>1 762</b>	<b>819</b>	<b>2 879</b>	<b>11 035</b>

<sup>1</sup> En raison d'un biais statistique, le secteur des jeux de hasard et d'argent est significativement majoré au détriment du secteur des activités touristiques.

**Effectifs de saisonniers en 2005 dans les principales activités économiques concernées**

Source : DADS 2005 - INSEE

De façon très approximative, c'est-à-dire en soustrayant les emplois de remplacement inclus dans cette évaluation comme étant de l'ordre de 3 000 (soit entre 1/4 et 1/3 du total) et en incluant ceux relatifs à la conchyliculture, au maraîchage, aux productions céréalières et quelques autres secteurs (issus en particulier de l'industrie), il est probable que le travail saisonnier en Basse-Normandie procure un emploi temporaire à environ 9 000 à 10 000 personnes.

Cette estimation est à comparer à l'effectif total d'emplois salariés que compte la Basse-Normandie, c'est-à-dire 500 000 personnes. Ainsi, l'emploi saisonnier ne concernerait qu'une faible frange de la population active salariée régionale, soit de l'ordre de 2 % de cette dernière.

Les autres enseignements chiffrés tirés de l'analyse des DADS mettent en évidence le poids de l'emploi saisonnier dans les zones d'emploi de Caen et de Lisieux (essentiellement la Côte Fleurie), ces derniers territoires concentrant plus de 70 % des emplois comptabilisés. Plus généralement, l'emploi saisonnier est développé le long des zones littorales.

Au plan de la structure par sexe, par âge et par catégorie socioprofessionnelle, il est observé que les femmes constituent la majorité des effectifs (pratiquement 55 %), que les moins de 25 ans atteignent une proportion identique et qu'employés et ouvriers confondus, ces deux catégories socioprofessionnelles (CSP) concentrent 87 % des emplois répertoriés. Seuls les secteurs des jeux de hasard et d'argent et des activités socioculturelles offrent une répartition des CSP plus harmonieuse. A titre d'exemple, dans les jeux de hasard et d'argent, les cadres représentent 17 % des effectifs et les emplois intermédiaires 5 %<sup>3</sup>.

Enfin, les rémunérations attribuées sont pour 60 % d'entre elles égales au SMIC et pour 80 % d'entre elles égales ou supérieures de 10 % au SMIC.

### **III. LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS TIRES DE L'ANALYSE DES DADS ET DES DONNEES MSA SUR L'EMPLOI SAISONNIERS EN BASSE-NORMANDIE**

Le travail et l'emploi saisonniers présentent en Basse-Normandie un certain nombre de caractéristiques. Pour la plupart, elles correspondent à des visions très conventionnelles de cette forme d'activité.

Ainsi, la présence et l'importance des activités à caractère saisonnier sont essentiellement déterminées par l'existence d'un littoral qui autorise le développement d'activités touristiques mais aussi d'activités aussi diverses que le maraîchage et la conchyliculture.

L'emploi saisonnier est principalement estival. Il s'agit d'une conséquence du développement littoral des activités saisonnières. La période la plus concernée est donc celle se situant entre les mois de juillet et d'août. Cependant, quelques activités sont temporellement plus étendues (activités socioculturelles) ou décalées

---

<sup>3</sup> Il faut souligner à ce propos qu'un biais statistique propre à cette activité minore l'importance des deux CSP. Il est dès lors probable qu'elles représentent près de 30 % des effectifs totaux.

(conchyliculture et maraîchage en partie, certaines activités industrielles également<sup>4</sup>).

Il y a dans l'absolu peu de saisonniers en Basse-Normandie. Comme déjà indiqué, leur proportion serait inférieure à 2 % de la population active salariée. En leur sein, trois catégories sont discernables.

Tout d'abord une minorité de purs saisonniers, généralement mobiles et qualifiés, sachant tirer parti de leur qualification. Bénéficiant d'une meilleure rémunération, du moins en général, ils constituent un public très probablement restreint à l'échelle des salariés saisonniers bas-normands. Ils pourraient être qualifiés de "**saisonniers professionnels**".

Puis les salariés pour qui l'occupation d'un emploi saisonnier constitue une opportunité pour débiter, poursuivre une activité professionnelle, même dans un secteur nouveau, ou encore pour interrompre une période de chômage. Dans ces cas, l'emploi saisonnier relève plus d'une nécessité alimentaire que d'un choix délibéré. Ils pourraient être qualifiés de "**saisonniers contraints**".

Enfin, une troisième catégorie est constituée de lycéens ou d'étudiants occupant des emplois peu ou non qualifiés dans un secteur requérant une main d'œuvre saisonnière. Ils pourraient être qualifiés de "**saisonniers d'opportunité**".

Le travailleur saisonnier, à l'exception de la première catégorie d'entre eux, est faiblement rémunéré, en relation avec son jeune âge et avec l'emploi généralement peu qualifié qu'il occupe. Toutefois, il convient de noter que les principales activités économiques à vocation saisonnière relèvent de secteurs reconnus pour la modestie des salaires distribués (tourisme, grande distribution, conchyliculture...).

Pour en terminer avec cette relation des principales caractéristiques du salariat saisonnier, il convient de souligner l'existence d'un turn over considérable durant la saison et d'une saison à l'autre. Le faible niveau de rémunération, les conditions de travail (transports, logement, pénibilité de certains emplois) et la faible qualification des emplois occupés suffisent à expliquer cette caractéristique soulignée par la plupart des interlocuteurs.

#### **IV. LE TRAVAIL SAISONNIER EN BASSE-NORMANDIE : PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ET PRECONISATIONS**

Au-delà des spécificités propres à chaque secteur enquêté (cf. rapport pages 35 à 52), la réflexion menée par le CESR sur l'emploi et le travail saisonniers a permis de mettre en évidence un certain nombre de problématiques qu'il est utile ici d'évoquer et qui concernent le transport, le logement, la formation et la santé au travail.

Toutefois et au préalable, plusieurs commentaires d'ordre général ou particulier doivent être opérés.

- **Le travail saisonnier : un domaine insuffisamment pris en compte**

---

<sup>4</sup> Fabrication de sucre, de cidre...

Incontournable pour un certain nombre de secteurs économiques, la pratique saisonnière est apparue au travers des contacts, des entretiens et des analyses effectuées dans le cadre de cette saisine comme une forme d'activité souffrant d'un déficit global de considération.

C'est notamment le cas au plan du droit du travail où le travail saisonnier et en particulier l'emploi saisonnier demeurent une composante du contrat à durée déterminée et non une catégorie juridique clairement identifiée, répertoriée et encadrée. Ce flou incontestable génère toute une série de facteurs préjudiciables.

Pour les employeurs, l'incertitude régnant dans le choix des formes d'embauche appropriées (CDD, contrat saisonnier, intérim, contrat intermittent...) est à l'origine soit d'effets d'aubaine, soit d'une réelle insécurité juridique, et par ailleurs et par contrecoup, de difficultés de recrutement.

Pour les salariés, cette même variété des formes contractuelles d'embauche peut les placer dans des situations globales de précarité et également de méconnaissance ou au mieux d'incertitude quant à leurs droits.

Cette incertitude relative à la qualification et à la portée juridiques du contrat de travail dans le cadre de la saisonnalité constitue une forme d'anomalie préjudiciable à l'ensemble des parties en présence et au bon fonctionnement des secteurs économiques concernés.

Pour l'observateur enfin, en l'occurrence le CESR, il apparaît que le salarié saisonnier demeure un acteur juridiquement et donc statistiquement mal identifié. Cette situation est particulièrement regrettable puisqu'il est impossible, jusqu'à preuve du contraire, de distinguer par exemple un véritable emploi saisonnier d'un emploi de remplacement ou d'un simple contrat à durée déterminée. En conséquence, l'évaluation de l'importance, de la localisation et de la structuration de l'emploi saisonnier apparaît être une tâche où le ressenti l'emporte sur le constaté, le subjectif sur l'objectif. Comment donc, dans ce contexte d'incertitude, déterminer avec justesse des orientations et des propositions visant à améliorer la situation des secteurs et des salariés concernés ? Comment donc pour les pouvoirs publics définir des politiques et des dispositifs appropriés ?

Compte tenu de cet état de fait, à bien des égards regrettable, trois préconisations peuvent toutefois être opérées :

- D'une part, que la loi et le règlement délivrent enfin une définition sinon la plus précise du moins la plus opérationnelle de l'emploi saisonnier, autorisant une sécurisation juridique des conditions d'embauche et d'exercice de l'emploi saisonnier et permettant un meilleur suivi statistique et économique des secteurs et de la population salariée concernée.
- D'autre part, et au niveau régional cette fois, que des enquêtes territorialement et sectoriellement localisées soient diligentées pour mieux percevoir les spécificités réelles du travail saisonnier. Par exemple, une enquête détaillée de l'emploi saisonnier sur la Côte Fleurie, en particulier dans le secteur du tourisme, pourrait être commanditée et entreprise. A elle seule, une telle investigation, par son objet économique et sectoriel limité, apporterait plus d'enseignements que toutes les études généralistes reposant sur des approches, hélas, par trop indicatives.

- Et qu'enfin, les partenaires sociaux des branches concernées, sur la base de ces travaux, entament un processus d'analyse et de résolution des problèmes rencontrés tant par les salariés que par les employeurs des secteurs en cause.

- **Les problématiques majeures liées au travail saisonnier**

Ces problématiques sont de quatre ordres : le transport, le logement, la formation et la santé au travail. L'ensemble de ces facteurs, auxquels on peut joindre le niveau de rémunération, contribue à faire du travail saisonnier une forme d'emploi généralement peu attractive et donc soumise à un turn over particulièrement élevé.

- ♦ Les questions du transport et du logement sont dans le travail saisonnier spécialement imbriquées. En effet, ou le logement est situé à proximité du lieu de travail et la question du transport devient généralement mineure, du moins assez aisément solutionnable, ou le salarié ne pouvant loger à proximité de son lieu de travail, doit trouver un mode de transport adapté, c'est-à-dire à la fois compatible avec la vie professionnelle et personnelle, et ce à un coût correspondant avec la modicité de leurs rémunérations.

La question du **transport**, quand elle se pose, est surtout observée non en grande agglomération mais bien plutôt en zone semi-urbaine, littorale ou rurale. Dans ces cas, il existe peu de moyens de transports collectifs disponibles ou compatibles avec les horaires, généralement décalés, des salariés saisonniers (voir à ce propos le cas de la ligne Cabourg - Deauville - Lisieux qui n'offre aucune liaison après 20 heures). Dès lors, les solutions restent du domaine de l'initiative personnelle ou micro-collective. Cela peut être, rarement, un véhicule mis à disposition par l'entreprise, mais le plus souvent le co-voiturage en cercle restreint ou à partir de sites internet ad-hoc. Cette solution, difficile à mettre en pratique pour le salarié isolé, nécessite par ailleurs et plus généralement la mise en place aux endroits stratégiques de lieux de stationnement.

Dans tous ces cas, les modes de transport retenus apparaissent insatisfaisants car plutôt aléatoires dans leur pérennité. Il convient de reconnaître la difficulté à concevoir et à mettre en œuvre durablement des solutions efficaces.

La problématique du **logement** est, de toutes celles affectant les saisonniers, sans doute la plus souvent évoquée comme revêtant un caractère crucial. Parmi l'ensemble des secteurs économiques ayant une pratique saisonnière, c'est surtout l'hôtellerie-restauration qui pâtit le plus en Basse-Normandie d'une offre de logements pour saisonniers insatisfaisante. C'est en effet le secteur qui emploierait très certainement le plus grand nombre de saisonniers astreints à des déplacements bi-quotidiens le plus souvent avec des horaires décalés ou ayant un statut de grands déplacés. C'est en particulier le cas sur la Côte Fleurie.

Les réponses aujourd'hui apportées en Basse-Normandie ont été examinées de façon détaillée dans une étude très récemment menée sous l'égide de la Direction Départementale de l'Équipement de la Manche. Cette réflexion recense notamment les solutions mises en œuvre dans ce département, solutions pour la plupart très pragmatiques, basées sur l'existant et mutualisant l'offre de logements publics et/ou privés.

Cette étude relate également l'existence d'une "maison des saisonniers" à Villers-sur-Mer (14). Cette dernière initiative, d'une vingtaine de logements sous maîtrise publique, témoigne bien des avancées et des limites de l'exercice. Il s'agit en effet d'un réel progrès car c'est la première structure de ce type en Basse-Normandie. En revanche, elle souffre d'une insuffisance d'offres de services annexes : garde d'enfants, guichet d'information pour les saisonniers, locaux pour l'accueil des services de santé au travail ou d'une antenne du Pôle Emploi...

Une structure de beaucoup plus grande dimension est envisagée à Deauville (120 à 130 logements). A ce propos, il faut souligner les difficultés à mener à bien de telles opérations, complexes, onéreuses, tributaires de niveaux d'occupation élevés et de coûts de fonctionnement considérables.

En l'occurrence, les dispositifs observés dans la Manche, certes moins élaborés (bourse de logements, parc de logements en sous-location, structures FJT...), semblent plus aisés à mettre en œuvre.

Particulièrement élaborés ou pragmatiques, réels lieux de vie dotés de services annexes ou simples hébergements, ces dispositifs auraient pour effet de mettre progressivement fin à l'accueil pour le moins précaire de salariés sous des toiles de tentes dans des terrains de camping

♦ La question de l'accès à la **formation** des salariés saisonniers pourrait, à elle seule, faire l'objet d'une étude. Elle est en effet délicate à traiter de façon transversale tant la diversité des métiers, des qualifications et des parcours professionnels est grande.

Il faut souligner que l'accès à la formation s'adresse plus, c'est une évidence, aux salariés saisonniers occasionnels et aux débutants dans cette orientation qu'aux "saisonniers professionnels", dotés le plus souvent de qualifications élevées et connaissant les arcanes de la formation professionnelle.

A travers cette question, il faut surtout évoquer la possibilité qu'offre le travail saisonnier d'avoir un premier contact avec un secteur d'activité. De surcroît, en disposant d'intersaisons, le travail saisonnier propose des plages temporelles qui peuvent être utilement mises à profit pour accomplir des formations.

Quatre orientations pourraient être privilégiées.

Il faut tout d'abord améliorer l'information à destination des employeurs et des salariés via notamment une vulgarisation accrue du Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF) ; dans le même ordre d'idées, l'initiative soutenue par le Centre de Liaison Interconsulaire (CLIC) de créer un centre de ressources pourrait contribuer au renforcement de l'offre d'informations dans ce domaine. Dans l'absolu, les partenaires sociaux des territoires et des branches professionnelles concernés pourraient contribuer à une meilleure diffusion de l'information.

L'adaptation de l'appareil de formation est une autre orientation. En l'occurrence, certaines rigidités doivent être réduites. Il est à cet égard souhaitable de parvenir à une coordination optimisée des périodes d'examen et de formation en relation avec les périodes hautes et les périodes basses des activités saisonnières, ce en particulier dans le domaine de l'hôtellerie-restauration. De façon comparable, une ouverture accrue du réseau des établissements de formation initiale (lycées, CFA...) à la formation continue semble concevable. Toujours dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, le développement de formations modulaires doit être

recherché pour faire face aux besoins périphériques de la profession en matière d'hygiène, d'informatique, de pratiques linguistiques et de savoir être. Enfin, le PRDFP doit prendre en compte les spécificités du travail saisonnier.

En troisième lieu, un recours accru aux outils existants que sont en particulier les Congés Individuels de Formation (CIF) pour CDD est recommandé d'autant qu'en Basse-Normandie les règles d'accès à ce dispositif sont significativement élargies.

Dans le même ordre d'idée, le développement des groupements d'employeurs (deux en Basse-Normandie dans le domaine saisonnier, l'un en conchyliculture, l'autre dans le maraîchage) doit être recherché car constituant une interface structurée aux différentes offres de formation.

Enfin, des formules innovantes pourraient être expérimentées, notamment sous la forme de contrats de travail incluant entre deux périodes d'activité professionnelle un temps de formation. Cela permettrait aux salariés de maîtriser et de parfaire leurs connaissances professionnelles pour chaque nouvelle saison, et aux employeurs de fidéliser des salariés aux compétences accrues, gage d'une efficacité améliorée.

♦ La **santé au travail** pour les salariés saisonniers reste une dernière préoccupation. Il faut reconnaître qu'en la matière la situation et les perspectives n'incitent guère à l'optimisme, quelque soit le statut des salariés en cause.

Le suivi de santé des saisonniers se heurte, il est vrai, à de réelles difficultés : brièveté des contrôles, instruction encore trop longue des demandes de visites, amplitudes horaires journalières ou hebdomadaires incompatibles avec les temps de consultation, disponibilité faible des médecins du travail surtout en période estivale.

De plus, les nombreux départs en retraite de médecins du travail attendus dans les prochaines années font qu'à la période actuelle de pénurie va succéder une véritable crise, faute notamment d'une relève suffisante de professionnels de la santé au travail. En conséquence, le CESR souligne la nécessité et l'urgence de mettre en œuvre des dispositifs autorisant un maintien des missions et des services assurés par les structures de la santé au travail.

Des pratiques collectives d'informations sanitaires préalables à l'embauche se mettent progressivement en place mais il convient de reconnaître qu'elles se prêtent plus aux besoins des grands établissements. Il n'en est pas de même pour les petites et très petites entreprises qui constituent la grande majorité des structures ayant recours au travail saisonnier. Plus généralement, au-delà du respect de l'obligation réglementaire, nul ne peut se satisfaire de l'insuffisance notoire du suivi de la santé au travail d'autant que la situation de salarié précaire du saisonnier exige une vigilance accrue. De surcroît, au-delà du seul salarié et de la responsabilité engagée de l'employeur, il est anormal que le contrôle médical de salariés en relation avec le public et les denrées alimentaires (hôtellerie, restauration, fonctions d'accueil...) soit autant négligé.

Pour conclure cet avis relatif aux activités et à l'emploi saisonniers, le CESR voudrait insister sur plusieurs réflexions d'ordres général et particulier. Tout d'abord, du fait de son hétérogénéité et de ses singularités, cet ensemble d'activités apparaît relativement réfractaire à des politiques et à des dispositifs d'ensemble. Dès lors,

l'action des pouvoirs publics, pour être efficace, ne peut avoir pour cadre que des zones géographiques et des secteurs économiques bien identifiés.

Cette observation induit donc la nécessité de procéder, là où cela est utile, à des enquêtes préalables et très focalisées destinées à une détermination optimale du contenu et de la structuration des secteurs concernés.

Pour contribuer à apporter des solutions à une partie des problématiques évoquées tout au long de cet avis, il apparaît que la mise en place de groupements d'employeurs doit continuer à être accompagnée financièrement. Ce dispositif, délicat à mettre en œuvre, requérant une grande force de conviction, peut en effet répondre à une partie des problèmes rencontrés par les employeurs et les salariés saisonniers en matière de recrutement, de formation et d'accès à une qualification reconnue. Pour le salarié saisonnier plus particulièrement, il constitue un premier pas vers un emploi pouvant offrir à terme des perspectives de stabilité. Toutefois, le CESR insiste sur la nécessité de conserver à ces structures des dimensions humaine et géographique raisonnables.

Les questions de logement et de formation sont apparues au cours des investigations menées par le CESR comme autant de problématiques impliquant le quotidien et l'avenir des saisonniers. Concernant le logement, il semble utile de chercher à privilégier les réponses graduées, pragmatiques et surtout mutualisées. Les solutions à mettre en œuvre sur le secteur de Deauville ne sont pas forcément applicables à d'autres secteurs géographiques en proie à des problèmes d'accueil de salariés déplacés, d'étudiants ou d'apprentis.

La question d'un accès facilité à la formation pour les salariés saisonniers mérite également une réflexion approfondie : des outils existent (BIAF, CIF-CDD...) mais semblent insuffisamment utilisés ; également, des dispositifs novateurs doivent être initiés pour que l'expérience d'un emploi saisonnier soit l'occasion d'entamer un véritable parcours professionnel.