

LES ACTIVITES ET LES EMPLOIS SAISONNIERS

EN BASSE-NORMANDIE

RAPPORT

présenté au Conseil Economique et Social Régional de Basse-Normandie

par Dominique CARRE

Mars 2009

REMERCIEMENTS

Le Rapporteur tient à remercier tous les acteurs contactés par le CESR pour leur contribution à l'élaboration de ce document et en particulier l'INSEE de Basse-Normandie ainsi que la Direction Départementale de l'Équipement de la Manche.

Il remercie particulièrement François AUBRY, Chargé de Mission au CESR, pour toutes les recherches qu'il a effectuées et pour le travail d'information et d'analyse qu'il a su réaliser avec compétence.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
I. L'EMPLOI SAISONNIER, UNE NOTION AUX CONTOURS INCERTAINS	3
I.1. LES APPROCHES REGLEMENTAIRES, JURIDIQUES ET ECONOMIQUES.....	3
I.2. LES APPROCHES METHODOLOGIQUES OU COMMENT TENTER DE MESURER L'EMPLOI SAISONNIER	7
I.3. LES OBSTACLES A UNE MESURE CLAIRE DE L'EMPLOI SAISONNIER.....	9
I.3.1. La problématique de l'intérim.....	9
I.3.2. Les accords de réduction du temps de travail	14
I.4. LES OBJECTIFS POTENTIELLEMENT VISES PAR L'ETUDE	15
II. APPROCHE QUANTITATIVE DES ACTIVITES ET DE L'EMPLOI SAISONNIERS EN BASSE- NORMANDIE	17
II.1. PREMIERE EVALUATION DE L'IMPORTANCE DES EMPLOIS SAISONNIERS EN BASSE-NORMANDIE	17
II.2. LES CLAUSES METHODOLOGIQUES RETENUES	20
II.2.1. Une analyse basée sur le recours aux DADS et aux sources MSA.....	20
II.2.2. Les secteurs d'activités finalement retenus	22
II.3. L'ANALYSE DETAILLEE DU TRAVAIL SAISONNIER EN BASSE-NORMANDIE.....	23
II.3.1. Les principales caractéristiques des activités et des emplois à caractère saisonnier en Basse-Normandie	24
II.3.1.1. L'emploi saisonnier est surtout littoral	24
II.3.1.2. L'emploi saisonnier est principalement estival	25
II.3.1.3. Peu de purs saisonniers en Basse-Normandie.....	25
II.3.1.4. Peu de saisonniers dans l'absolu.....	26
II.3.2. Les spécificités de l'emploi saisonnier en Basse-Normandie.....	26
II.3.2.1. Importance et répartition territoriale des saisonniers	26
II.3.2.2. L'âge des saisonniers.....	28
II.3.2.3. Les catégories socioprofessionnelles	29
II.3.2.4. Les rémunérations.....	30
II.3.3. Spécificités de certaines activités économiques à caractère saisonnier.....	31
II.3.3.1. L'emploi saisonnier en conchyliculture.....	32
II.3.3.2. L'emploi saisonnier et la pêche à pied	37
II.3.3.3. L'emploi saisonnier en agriculture.....	38
II.3.3.4. L'emploi saisonnier dans les activités socioculturelles	42
II.3.3.5. L'emploi saisonnier dans l'hôtellerie-restauration	46
II.3.3.6. L'emploi saisonnier dans les activités de nettoyage	48
II.3.3.7. L'emploi saisonnier et le bâtiment.....	48
II.3.3.8. L'emploi saisonnier et les activités industrielles.....	49
III. LES PRINCIPALES PROBLEMATIQUES SUSCITEES PAR LES ACTIVITES ECONOMIQUES A CARACTERE SAISONNIER	51
III.1. LE LOGEMENT ET LE TRANSPORT DES SALARIES SAISONNIERS.....	51
III.1.1. La problématique du transport pour les saisonniers	52
III.1.2. La problématique du logement pour les saisonniers	53
III.2. LA PROBLEMATIQUE DE LA FORMATION DANS L'EMPLOI SAISONNIER	57
III.3. LA PROBLEMATIQUE DE LA SANTE DANS LE TRAVAIL SAISONNIER.....	61
ANNEXE SUR L'INTERMITTENCE DU SPECTACLE	65

INTRODUCTION

Sauf dans quelques régions, la plupart littorales et/ou montagneuses, marquées par le développement d'activités saisonnières significatives (tourisme balnéaire et de neige, activités vini-viticoles ou fruitières...), la question de l'emploi saisonnier reste ailleurs un sujet et un thème de réflexion plutôt secondaires.

Certes, dans beaucoup de régions, notamment celles situées au Nord de la Loire, les activités à caractère saisonnier sont peu ou pas développées. Pour autant, et c'est le cas en Basse-Normandie, elles 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, le Conseil Régional de Basse-Normandie a demandé au Conseil Economique et Social Régional de mener une mission exploratoire 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 transports, de logement, de surveillance sanitaire restent floues voire méconnues. En l'occurrence, le travail et les emplois saisonniers constituent à l'échelle de la région un secteur aux contours imprécis.

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

Ainsi, les activités saisonnières et surtout l'emploi saisonnier demeurent des réalités statistiquement incertaines. Dès lors, fautes d'éléments de caractérisation suffisamment étayés, les approches opérées par le CESR demeureront empreintes de prudence et de relativité.

Mais au-delà de son caractère quantitativement insatisfaisant, le rapport réalisé par le CESR présente l'intérêt d'identifier les problématiques essentielles et d'esquisser quelques préconisations utiles à leur résolution.

Au plan formel, ce document procède de trois approches successives.

Une première partie est ainsi consacrée à la définition du travail saisonnier et aux partis pris méthodologiques retenus pour mieux identifier les activités et l'emploi saisonniers.

La deuxième partie, de nature quantitative, opère une détermination des activités saisonnières et des emplois afférents en termes de localisation territoriale, de nombre et de caractéristiques culturelles (types de contrat, âge, rémunération, catégorie socio-professionnelle...).

La troisième et dernière partie, de nature qualitative cette fois, traite des problématiques majeures, et s'il y a lieu des solutions apportées, au plan du travail saisonnier. Il s'agit principalement de la formation (et du recrutement), du logement, du transport, et de la santé au travail.

I. L'EMPLOI SAISONNIER, UNE NOTION AUX CONTOURS INCERTAINS

Pour répondre de la façon la plus satisfaisante et constructive possible à la saisine confiée par le Président du Conseil Régional au Conseil Economique et Social Régional de Basse-Normandie sur le thème des activités et de l'emploi saisonniers, il est indispensable de chercher à circonscrire le plus précisément possible la notion même d'emploi saisonnier.

Plusieurs approches sont envisageables, certaines d'ordre juridique et réglementaire, d'autres économiques, sans même évoquer les possibilités ouvertes par le recours à des enquêtes individuelles sur la base d'un échantillon représentatif de saisonniers.

I.1. LES APPROCHES REGLEMENTAIRES, JURIDIQUES ET ECONOMIQUES

Les recherches opérées sur cette forme d'emploi aboutissent au constat, surprenant, pour un pays caractérisé par son hyperactivité législative, que l'emploi saisonnier ne fait l'objet d'aucune définition juridique précise.

L'emploi saisonnier est seulement évoqué dans le code du travail à l'article L 1242.2 relatif au contrat de travail à durée déterminée¹. En l'occurrence, il y est précisé que le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emploi à caractère saisonnier.

Le contrat de travail saisonnier est donc une sous-catégorie des contrats de travail à durée déterminée, c'est-à-dire de date à date.

Faute de texte plus détaillé, c'est vers l'administration et ses circulaires interprétatives, et vers la jurisprudence, qu'il faut s'orienter pour cerner de façon plus satisfaisante ce qu'est un emploi saisonnier.

La circulaire du ministère du travail n° 90-19 du 30 octobre 1990 propose l'approche suivante : *"les travaux saisonniers sont des travaux qui sont appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectif et qui sont effectués pour le compte d'entreprises dont l'activité obéit aux mêmes variations. Ces variations d'activité doivent être indépendantes de l'employeur et du salarié. La distinction entre le simple accroissement d'activité et le travail saisonnier repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de ce dernier"*.

¹ Par opposition au contrat de travail à durée indéterminée qui constitue le contrat de travail de droit commun.

Une autre circulaire ministérielle du 29 août 1992 (Ministère du travail) ajoute que "*dans le secteur du tourisme, il s'agit d'activités qui concourent au déroulement d'une saison touristique, des vacances, c'est-à-dire aussi bien des activités dont l'exercice est étroitement lié aux saisons que des activités qui sont simplement accrues du fait de la saison (magasin d'articles de sports, commerces d'alimentation voire hypermarchés, entreprises de transports de personne...)*". Cette conception induit une vision duale du travail saisonnier : des emplois saisonniers très directement issus des activités occasionnant l'augmentation de la demande commerciale, et des emplois saisonniers induits par le surcroît global d'activité ou de fréquentation.

Pour l'Union Européenne, par travail saisonnier, il convient d'entendre "*un travail qui dépend du rythme des saisons et se répète chaque année*" (Règlement CEE n° 1408/71 du Conseil, 14 juin 1971).

A la faible prolificité de l'administration correspond une non moins faible production de la jurisprudence. Classiquement sont citées quelques décisions qui considèrent que l'activité saisonnière est celle qui est normalement appelée à se répéter chaque année à une date à peu près fixe et qui ne dure qu'une partie de l'année (CA Nîmes 4^{ème} chambre 24/09/87), que le travail saisonnier comporte nécessairement une interruption de service (CA Montpellier 4^{ème} chambre 28/04/70), qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve d'un surcroît de travail se renouvelant chaque année à la même époque (CA Versailles, 5^{ème} chambre 17/06/88).

Ainsi, la difficile lisibilité juridique des activités saisonnières marque une première limite méthodologique de l'étude statistique de l'emploi saisonnier puisque les contenus même de cette notion restent quelque peu incertains et non précisément identifiables.

Toujours au plan juridique, il faut souligner la variété du statut juridique de la personne employée de façon saisonnière. Généralement, le salarié concerné est engagé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) allant de quelques jours (cas fréquent dans la conchyliculture) à plusieurs semaines voire plusieurs mois (hôtellerie-restauration). Mais de façon non négligeable, le saisonnier peut également être un intérimaire ou être engagé par l'intermédiaire d'un groupement d'employeurs. Enfin, il convient de souligner qu'un certain nombre de salariés relèvent de l'emploi saisonnier mais exercent dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) en raison notamment de la passation par leur entreprise d'un accord d'annualisation du temps de travail. Ainsi, leur temps de travail connaît au cours de l'année des variations significatives épousant les pics et les creux de l'activité de l'entreprise qui les emploie. Ils effectuent donc un travail à caractère saisonnier mais dans le cadre d'un CDI. Dès lors, ils constituent une catégorie à part car échappant aux problématiques habituelles affectant les travailleurs saisonniers. Ils sont en outre statistiquement difficiles à estimer.

Cette relative imprécision juridique, outre qu'elle entretient une insécurité dont pâtissent salariés et employeurs, impose aux acteurs administratifs de l'emploi et du chômage la mise en œuvre de dispositifs spécifiques. Ainsi, l'ASSEDIC (désormais

Pôle Emploi), pour indemniser² les saisonniers ou supposés tels, distingue deux catégories de salariés saisonniers soit à raison du secteur d'activité d'origine, soit à raison du caractère cyclique de leurs périodes de chômage.

A cette difficulté d'identification juridique s'ajoute une réalité économique de l'emploi saisonnier sinon complexe du moins diversifiée.

L'emploi saisonnier peut tout d'abord correspondre à un emploi constitutif d'une embauche supplémentaire imposée par un surcroît d'activité qui se répète année après année. Il s'agit par exemples d'emplois hôteliers et de restauration nécessités par l'activité touristique estivale, généralement pour ce qui concerne la Basse-Normandie en zone littorale. Cela peut être également le cas d'activités plus spécifiques : le thermalisme ou la thalassothérapie à un moindre degré cependant pour ce secteur. On identifie aussi des emplois saisonniers dans certains secteurs industriels : la fabrication de glaces et sorbets, de boissons (cidre), de sucre... C'est également le cas dans le secteur primaire avec le maraîchage, l'arboriculture, la conchyliculture...

Dans tous ces cas, ce sont les activités et les emplois les plus à même de correspondre à la définition du travail saisonnier vue sous un angle plutôt strict. Dès lors, il est déjà possible de supposer que le travail et les emplois saisonniers n'intéressent au plan bas-normand que des effectifs salariés à l'importance mesurée. De même, il faut souligner que les types d'activités concernées peuvent être territorialement circonscrits et dans l'absolu peu étendus.

Au sein de cette première définition, que l'on peut qualifier d'orthodoxe, deux types de travailleurs saisonniers peuvent être identifiés :

- L'un itinérant, "faisant la saison" en Basse-Normandie par exemple pour ensuite rejoindre son domicile à l'extérieur de la région ou une autre zone pour y occuper un emploi analogue ou différent. Cette itinérance génère une difficulté certaine quant à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement (formation, santé,...) au profit de ce type de saisonnier.
- L'autre, sédentaire au sens où il habite à proximité de son lieu de travail. Ce cas de figure est largement observable dans la plupart des métiers liés au tourisme, directement et indirectement, à la conchyliculture, au maraîchage, et à la plupart des activités industrielles déjà évoquées.

Ces derniers saisonniers, à certains égards "captifs", sont beaucoup plus accessibles à des actions d'accompagnement larges incluant même des possibilités d'amélioration des modes de recrutement et d'emploi, des conditions d'hébergement et surtout de transport.

Toutefois, il convient de souligner que la première catégorie évoquée, celle des saisonniers itinérants, est généralement caractérisée par le niveau reconnu de qualification et de compétence des intéressés. Ce n'est pas toujours le cas pour la seconde catégorie dans laquelle on peut trouver des salariés accomplissant un travail saisonnier par défaut, ou saisissant l'opportunité de difficultés de recrutement

² En janvier 2006, le dispositif d'indemnisation des salariés a fait l'objet d'une modification allant dans le sens d'une diminution des coûts individualisés et globaux. Ainsi, en cas d'inscription trois années de suite à une même période, le salarié voit son indemnisation revue à la baisse.

dans un secteur déterminé sans pour autant posséder les qualifications et les compétences requises usuellement par le secteur concerné.

Une seconde acception du travail et de l'emploi saisonnier doit être prise en compte. Il s'agit des emplois (saisonniers) de remplacement. Plus large dans son contenu, elle présente les particularités suivantes :

- bimestrialité affirmée (juillet et août) ;
- multi-territorialité ;
- multi-sectorialité ;
- faible exigence de qualification et de compétences ;
- recrutement axé sur les jeunes ;
- proximité du lieu de travail et du domicile.

En outre, cette forme d'emploi, quoique marquée par une saisonnalité affirmée, n'a pas uniquement pour cause première une augmentation récurrente du niveau d'activité d'un secteur économique. C'est d'ailleurs en cela qu'il s'agit d'emplois de remplacement qui ont pour but essentiel d'autoriser une continuation de l'activité de l'entreprise tout en permettant les prises de congés des personnels en CDI.

Il convient cependant de signaler qu'une partie de ces emplois saisonniers de remplacement peut avoir pour cadre des activités caractérisées par une saisonnalité avérée. Ainsi, la distinction entre emplois saisonniers stricto sensu et emplois saisonniers de remplacement n'est pas aisée.

Il faut également citer les emplois saisonniers que l'on peut qualifier de périphériques aux activités directement concernées par le surcroît saisonnier de travail. C'est par exemple le cas des emplois dans les commerces alimentaires notamment (moyennes et grandes surfaces) qui, situés dans des zones touristiques, connaissent de ce fait un regain saisonnier d'activité se traduisant par la nécessité de procéder à des embauches supplémentaires.

Il est également intéressant d'évoquer succinctement le cas très spécifique de la saisonnalité en conchyliculture, activité très présente sur les côtes bas-normandes. En l'occurrence, cette activité occasionne une saisonnalité atypique qui doit à la fois prendre en considération les phénomènes de marées et les périodes de commercialisation. Tout d'abord, le rythme des marées de moyennes et de vives eaux induit une périodicité récurrente du travail sur les parcs ostréicoles et mytilicoles de l'ordre de 3 à 4 jours tous les 15 jours. Une seconde forme de saisonnalité intervient en fin d'année (de novembre à janvier) pour des motifs de préparation et de commercialisation des huîtres en fin d'année et en période estivale pour l'ensemencement des bouchots et un travail plus intense d'entretien des stocks d'huîtres.

Au-delà des approches juridiques et économiques, l'emploi saisonnier peut être envisagé d'un point de vue individuel à l'échelle du salarié saisonnier. En effet, les situations professionnelles de ces derniers apparaissent comme autant de parcours divers et complexes qu'une approche globalisée ne peut qu'imparfaitement rendre compte.

Le travail en ce domaine peut à la fois être vécu comme un véritable emploi exercé de manière permanente ou quasi-permanente et relever d'un parcours

professionnel constant et délibérément choisi mais il peut être aussi considéré comme une pratique ponctuelle ou accidentelle. Cependant, quelle que soit la démarche individuelle des saisonniers, ils restent tous dépendants des rythmes imposés par la saisonnalité des activités et subissent des contraintes professionnelles et personnelles en termes de conciliation des temps de travail au cours d'une saison, d'une année ou d'une vie active.

L'échelle individuelle, bien que très informative et révélatrice des réalités de l'emploi saisonnier, et parfois de la pluriactivité, reste toutefois très difficile à appréhender à travers les sources disponibles à ce jour. Seule une enquête réalisée auprès d'un échantillon représentatif de saisonniers pourrait permettre d'ajouter une dimension plus personnalisée à l'analyse réalisée dans le cadre de ce rapport. En raison de la lourdeur des moyens à mobiliser, il n'a pas été possible de compléter la réflexion du CESR par une approche de type sociologique

I.2. LES APPROCHES METHODOLOGIQUES OU COMMENT TENTER DE MESURER L'EMPLOI SAISONNIER

Le manque de lisibilité de la notion d'emploi saisonnier est également observable dans les sources statistiques disponibles.

En l'occurrence, l'étude de l'emploi saisonnier à travers des données statistiques doit tenir compte de plusieurs contraintes :

- le déficit en matière d'études sur le sujet ;
- la sous-déclaration chronique de cette forme d'emploi (sauf en agriculture avec l'emploi dit occasionnel) ;
- consécutivement la présence rare du caractère réellement saisonnier des emplois dans les sources de données ;
- les définitions différentes selon les sources ;
- les champs d'études et les contextes méthodologiques propres à chaque source.

Aujourd'hui, aucune source statistique ne permet une analyse spécifique de l'emploi saisonnier à l'échelle de tous les secteurs d'activité économique concernés. L'étude de l'emploi saisonnier ne pourra donc être envisagée qu'en utilisant de manière complémentaire et non cumulative les données chiffrées disponibles tout en tenant compte de leurs champs différents et de leurs contraintes propres. De la sorte, l'approche réalisée par le CESR aura pour seul objectif de permettre de mieux cerner les secteurs économiques affectés par la saisonnalité et leurs répercussions en termes d'emploi en Basse-Normandie.

Ainsi, l'étude en cause fait appel à plusieurs sources statistiques. Parmi les plus importantes figurent les données ASSEDIC, les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), les données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), différentes informations fournies par l'ANPE, le fichier sur l'intérim tenu par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP)...

• Les données ASSEDIC

L'ASSEDIC, au travers notamment des déclarations préalables d'embauche et des informations portant sur l'indemnisation des salariés, apporte toute une série

d'éléments statistiques particulièrement utiles à la perception de l'importance du phénomène de saisonnalité. Il convient de rappeler qu'il s'agit toutefois d'intentions d'embauches et non d'embauches réellement opérées. De nombreux facteurs économiques peuvent venir contrarier le pronostic émit préalablement par l'entreprise.

- **Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)**

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. Les secteurs liés au tourisme et aux services seront étudiés à travers cette source.

Les DADS constituent le principal outil statistique utilisé dans l'étude en raison de la richesse de leur contenu qui autorise des approches structurelles distinguant les types de qualifications, de contrats, de rémunérations, d'âges, de sexe, etc.

- **Les données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA)**

Les données MSA regroupent les informations statistiques relatives aux secteurs agricoles et conchylicoles (à l'exclusion des exploitants conchylicoles affiliés à l'ENIM - Etablissement National des Invalides de la Marine-). Le mode d'exploitation des données lui est propre mais génère une information globalement moins détaillée que celle proposée par les DADS.

- **Les offres d'emploi déposées à l'ANPE**

Les données concernant les offres d'emploi déposées à l'ANPE peuvent, en tant que de besoin, compléter l'analyse des sources précédentes. Les données de l'ANPE présentent l'avantage d'une diversité certaine des variables disponibles et permettent de travailler tous secteurs confondus (agriculture, tourisme, services...). Cependant, cette source présente deux inconvénients : d'une part, les offres d'emploi ne recouvrent pas la réalité des recrutements ; d'autre part, d'autres modes de recrutements concurrencent l'ANPE et ce de façon croissante, en particulier l'intérim.

Par ailleurs, l'observation des données relatives à la demande d'emploi peut également contribuer à une perception plus précise des spécificités de l'emploi saisonnier.

- **Le fichier sur l'intérim géré par la DRTEFP**

Ce fichier permet de mieux approcher l'impact du recours à l'intérim dans les secteurs présentant une saisonnalité supposée. En effet, ce mode de recrutement est de plus en plus fréquent et pose un problème quand il n'est perçu qu'au travers des DADS qui en font une présentation globale sans distinction de secteurs économiques.

I.3. LES OBSTACLES A UNE MESURE CLAIRE DE L'EMPLOI SAISONNIER

Non seulement les différentes sources d'information utilisables présentent des insuffisances, mais encore existe-t-il des formes d'emplois saisonniers qui, par nature, offrent une lisibilité tout relative. Il s'agit, comme déjà évoqué, de l'intérim et des emplois couverts par des accords d'annualisation du temps de travail.

Ces deux catégories de salariés forment au sein de l'emploi saisonnier des ensembles dont l'identification et partant le recensement sont particulièrement difficiles, à opérer. En effet, il n'existe pas au niveau régional d'analyse récente et détaillée des secteurs et des entreprises ayant conclu des accords d'annualisation du temps de travail. Il en est de même pour l'intérim même si un fichier des emplois intérimaires est tenu par la Direction Régionale du Travail (DRTEFP). Toutefois, du fait de l'existence de ce fichier, une approche des secteurs affectés d'une suspicion de saisonnalité est envisageable.

I.3.1. La problématique de l'intérim

Avec l'évolution des modes de production et de gestion économiques, l'intérim est devenu un outil à part entière de managéral des entreprises. Initialement destiné à réguler les effectifs face aux à-coups de la demande, son utilisation s'est insensiblement élargie jusqu'à devenir un facteur banalisé de recrutement. De ce fait, il concurrence le contrat à durée déterminée et est devenu présent dans tous les secteurs d'activités ou presque.

Il convient de rappeler que l'intérim représentait en Basse-Normandie, en 2007, la mise en œuvre de plus de 480 000³ missions et correspondait à 15 300 emplois équivalents temps plein (ETP) soit 4,3 % de l'emploi salarié régional.

L'intérim est donc dans le domaine de l'emploi un fait incontournable. A ce titre, la plupart des secteurs d'activités caractérisés par une certaine saisonnalité ou une saisonnalité certaine y ont recours avec des intensités plus ou moins significatives. Cet état de fait n'est donc pas sans inconvénient au plan même de l'étude ici menée. En effet, ce recours est-il opéré pour faire face à une augmentation saisonnière de la demande ou est-il l'expression d'un usage banalisé visant à répondre aux nécessités de remplacement pour congés, maladie ou pour faire face à une augmentation imprévue de la charge de travail, ou encore s'agit-il d'un usage mixte pour répondre à un double besoin de remplacement et d'accroissement saisonnier de la demande ?

Il est donc indispensable dans le cadre de cette étude de tenter de discerner ce qui relève d'un usage de l'intérim pour des motifs tenant à la saisonnalité de ce qui

³ 483 106 plus précisément contre 401 590 en 2002.

relève d'un usage extra-saisonnier. Seule une analyse attentive du fichier de l'intérim tenu par la DRTEFP permet d'opérer une telle approche.

Ce fichier est constitué à partir d'une collecte des contrats de mission d'intérim qui, en fonction de leur durée respective, sont exprimés en emplois équivalent temps plein. Une présentation des flux concernés est opérée selon des bases temporelles variées (mois, trimestres, années) et selon une nomenclature d'activité reposant sur 36 postes (NAF 36).

Pour les besoins de cette étude, trois faisceaux d'indices peuvent être croisés pour mieux identifier le recours possible à l'intérim dans le cadre d'une activité saisonnière :

- d'une part, les secteurs économiques (selon la NAF 36) présentant dans l'absolu un recours significatif à l'intérim (ce dernier représentant plus de 5 % de l'emploi salarié du secteur) ;
- d'autre part, les secteurs présentant une saisonnalité manifeste dans le recours à l'intérim (avec des niveaux mensuels de recours supérieurs de 8 % à la moyenne théorique calculée sur l'année) ;
- enfin, la récurrence plus ou moins forte sur quatre années successives (2004, 2005, 2006 et 2007) des mois présentant un recours significativement supérieur à la moyenne annuelle de référence.

En effectuant ces différentes approches, on constate tout d'abord que l'essentiel des secteurs de l'économie faisant appel à l'intérim relève de l'industrie et en particulier de l'agroalimentaire, de l'automobile, des équipements mécaniques et de la métallurgie, ces quatre activités représentant 34 % (en 2007) de l'ensemble des missions d'intérim exprimées en équivalent temps plein (ETP).

Le secteur du bâtiment est un autre important utilisateur d'intérimaires avec 3 282 ETP comptabilisés toujours en 2007 soit 21,5 % du total des missions d'intérim enregistrées pour cet exercice.

Ces deux ensembles d'activités représentent à eux seuls 65 % des missions d'intérim exprimées en termes d'ETP accomplies en 2007.

En revanche, les secteurs économiques usuellement considérés comme saisonniers semblent rarement recourir à ce mode de recrutement. Les chiffres suivants en apportent la preuve :

- commerce de détail ; 356 ETP en moyenne mensuelle soit 1,0 % de l'emploi du secteur ;
- hôtels-restaurants ; 100 ETP soit 0,6 % ;
- activités récréatives, culturelles et sportives ; 23 ETP soit 0,4 % ;
- services personnels et domestiques ; 39 ETP soit 0,9 %.

Le cas de l'agriculture et de la pêche (avec notamment la conchyliculture) doit être appréhendé de façon particulière. En effet, le niveau de recours à l'intérim y est loin d'être négligeable (moyenne mensuelle de 209 ETP en 2007) surtout si l'on considère que ce total concerne pratiquement à lui seul la conchyliculture. C'est une spécificité de cette activité rarement observée ailleurs dans le secteur primaire.

L'analyse des périodes mensuelles au cours desquelles ces différents secteurs recourent à l'intérim de manière significative (sur la base d'un recours plus élevé de 8 % par rapport à une moyenne mensuelle calculée sur l'année) laisse apparaître un appel à ce mode de recrutement opéré principalement durant les mois de juin, juillet et de façon moindre en août (en raison des fermetures d'entreprises pour ce dernier mois). Quelques exceptions caractérisent cependant les secteurs de la pêche et du bâtiment pour des motifs propres à ces deux secteurs

Un premier tri effectué sur la base de ces différents paramètres d'observation aboutit à la réalisation du tableau synoptique ci-après. La plus ou moins grande taille des points inscrits dans ce tableau correspond à la plus ou moins grande récurrence mensuelle de l'usage de l'intérim selon les secteurs économiques.

Les mois de juillet, de juin et d'août apparaissent donc comme caractérisés par une récurrence notable dans le recours à l'intérim. Cette information, pour intéressante qu'elle soit, ne lève pas pour autant les interrogations voire les ambiguïtés initialement évoquées : s'agit-il d'un recours dû principalement à une augmentation saisonnière de la demande, à des remplacements pour congés ou les deux ?

Selon toute probabilité, une grande partie des activités significativement utilisatrices d'intérimaires le font pour des motifs tenant à l'augmentation temporaire (et parfois durable) de leurs carnets de commandes ou pour remplacer des salariés absents. Seules quelques activités relevant notamment des industries agroalimentaires sont susceptibles de faire appel à l'intérim pour faire face à un surcroît d'activité de nature saisonnière.

Le croisement des activités que l'analyse des DADS (voir supra) désigne comme probablement affectées d'une réelle saisonnalité avec les données chiffrées relatives à l'importance du recours à l'intérim permet de confirmer cette hypothèse.

Ainsi moins d'une dizaine de secteurs économiques a ainsi pu être isolée ; il s'agit de l'aquaculture (plus précisément la conchyliculture), de la fabrication de sorbets et glace, des cidreries, des super- et hypermarchés, des activités de nettoyage et de construction. A l'exception de cette dernière activité ici prise dans sa globalité, ces activités affichent un faible recours à l'intérim comme le montre le tableau qui met à la fois en exergue la moyenne mensuelle d'intérimaires et les mois de l'année où leur nombre est le plus élevé. Le cas de la fabrication de glaces et de sorbet présente cependant un certain particularisme : un faible nombre d'intérimaires (soit une moyenne mensuelle exprimée en équivalent temps plein de 27 personnes) mais une proportion par rapport aux effectifs totaux du secteur non négligeable, en l'occurrence supérieure à 10 %. Cette importance relative a motivé le choix de retenir cette activité.

Activités	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Aquaculture/sylviculture/pêche			●	●		●	●	●			●	
Industrie agroalimentaire					●		●	●				●
Pharmacie/parfumerie					●	●	●		●	●		
Industrie des équipements du foyer	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	
Industrie automobile			●		●	●	●		●	●	●	●
Industrie des équipements mécaniques					●	●	●	●		●	●	
Industrie des produits minéraux			●	●	●	●	●	●				
Industrie du bois-papier				●	●	●	●					
Chimie/caoutchouc/plastique			●	●	●	●	●			●	●	
Métallurgie et transformation des métaux					●	●	●			●	●	
Industrie des composants élect(ron)iques					●	●	●	●			●	
Eau/gaz/électricité					●	●	●	●			●	
Construction					●	●	●			●	●	



4 années / 4



2 années / 4



3 années / 4



1 année / 4

2007	Moyenne mensuelle (en ETP)	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Aquaculture (dont conchyliculture)	27,5								45	60			38
Fabrication de glaces et sorbets	27,5			45	49	66	47						
Cidrerie	16										32	25	
Fabrication de sucre	2									12			
Supermarchés	46						64	54					
Hypermarchés	67	80			80	80							
Hôtels touristiques avec restaurant	21								26				
Restauration de type traditionnel	12						15	17					
Activités de nettoyage	58							71	103				71
Construction	3 282						3 922				3 858		

Tableau n° 1 : Le recours à l'intérim dans des secteurs économiques caractérisés par la saisonnalité (en emplois équivalent temps plein)

Ainsi, il semble vraisemblable que l'intérim, hormis dans le bâtiment et à un moindre degré dans la conchyliculture, constitue un mode de recrutement mineur pour les activités économiques dites saisonnières. Cet état de fait obéit à une certaine logique. D'une part, les secteurs concernés peuvent, du fait de la récurrence de leurs pics d'activité d'une année sur l'autre, anticiper le recrutement de personnels supplémentaires via des CDD ou la passation d'accords d'annualisation du temps de travail. D'autre part, l'appel à des personnels intérimaires et donc à des sociétés d'intérim a un coût que beaucoup d'entreprises ne veulent pas supporter.

Dans la plupart des secteurs concernés par la saisonnalité, il apparaît donc que l'intérim ne constitue pas un facteur susceptible de modifier significativement les enseignements tirés dans la partie suivante de ce rapport de l'analyse des DADS.

I.3.2. Les accords de réduction du temps de travail

Les lois AUBRY (I et II) ont, en liaison avec l'instauration des 35 heures, permis la passation de clauses de modulation/annualisation du temps de travail. Elles ont ainsi permis d'introduire des modifications dans l'organisation du temps de travail dans l'entreprise par convention ou accord collectif étendu, ou encore par accord d'entreprise ou d'établissement. De nouveaux dispositifs horaires ont dès lors été mis en place et offrent la possibilité d'ajuster le rythme de travail au plus près de la demande, c'est-à-dire de calquer le volume horaire de travail sur celui de l'activité. En l'occurrence, la flexibilité horaire et une meilleure réactivité aux variations de la demande ont été facilitées.

Toutefois, du strict point de vue de l'étude menée par le Conseil Economique et Social Régional, les clauses de modulation ont eu pour effet, non de supprimer la saisonnalité de certaines activités, mais d'en rendre la perception plus difficile. En adoptant la modulation des horaires de travail, l'entreprise peut mieux adapter ses effectifs à la demande et donc, dans l'absolu, moins recourir à l'embauche de travailleurs saisonniers soit directement en CDD, soit indirectement via l'intérim. Ainsi, la saisonnalité demeure mais sa perception statistique au travers d'une augmentation des contrats de travail et/ou du nombre de salariés est altérée.

Fautes de données régionales⁴ détaillées analysant les accords de réduction du temps de travail incluant une clause de modulation, il n'est possible de se référer qu'aux analyses de dimension nationale. A ce propos, une analyse de la DARES en date de 2004⁵ contribue à éclairer ce questionnement. Etablie sur des données statistiques datant de l'année 2000, cette étude met en évidence plusieurs constats. D'une part, la passation d'une clause de modulation n'était opérée que dans un cas sur 4 (24 %) pour répondre à des situations de pics et de creux d'activité. D'autre part, l'établissement d'un accord de modulation n'exclut pas de faire appel aux CDD, à l'intérim ou aux heures supplémentaires. Enfin et dans la droite ligne de la précédente observation, les CDD et l'intérim demeurent les moyens les plus asités pour faire face aux variations saisonnières d'activité, avec cependant un recours

⁴ Cependant, le DRTEFP de Basse-Normandie vient de réaliser un document relatif à la négociation collective en région. Cette étude souligne que 422 accords d'entreprise signés en 2005 et 2006 prennent en compte une ou plusieurs facettes de la durée et de l'aménagement du temps de travail.

⁵ Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques, Ministère du Travail - 1^{ères} synthèses n° 33 - 1^{er} août 2004.

d'autant plus important à la modulation que l'amplitude entre pics et creux d'activité est grande (cf. tableau suivant).

Type d'aménagement	% à titre principal	% à titre occasionnel
CDD	58	81
Intérim	24	47
Heures Sup.	20	49
Modulation	23	17
Polyvalence	10	28

Tableau n° 2 : Les différents types d'aménagement du temps de travail en France

Source : DARES - 1^{ère} synthèse n° 33 - Août 2004

Des informations plus récentes (2005 à 2007) permettent d'identifier l'importance des accords de modulation selon les grandes activités en Basse-Normandie. On observe régionalement mais sans plus de précision que ces accords sont surtout fréquents dans le secteur des services, dans le secondaire et dans les activités de commerce - réparations ; ces trois secteurs représentent plus de 80 % de l'ensemble des accords de modulation passés. Cependant, faute de données plus précisément analysées, il n'est pas possible de préciser le nombre de salariés couverts par des accords de ce type ainsi que leur ventilation par domaines précis d'activité.

Toutefois, ces accords de modulation concernent des salariés en CDI et en conséquence leur situation au vu des questions de formation, de logement et de santé est très différente de celle des saisonniers.

Secteurs d'activité Basse-Normandie		Poids du secteur dans l'emploi régional
Primaire	5,30 %	7 %
Secondaire	24,20 %	18 %
Construction	7,90 %	8 %
Commerce-réparation	16,10 %	
Transports	4,20 %	
Services	42,30 %	
Total	100,00 %	

Tableau n° 3 : Les secteurs d'activités concernés par les accords de modulation en Basse-Normandie

Source : D'après informations DRTEFP Basse-Normandie

I.4. LES OBJECTIFS POTENTIELLEMENT VISES PAR L'ETUDE

L'intérêt de cette étude réside dans une approche optimale de l'emploi saisonnier. Elle doit donc présenter le plus de fonctionnalités possibles. En l'occurrence, cinq séries d'objectifs peuvent être visés :

- détermination de l'importance globale du travail saisonnier en Basse-Normandie, importance exprimée en nombre d'emplois ;
- détermination de l'importance du travail saisonnier en Basse-Normandie selon les périodes ;

- mise en évidence des secteurs et/ou sous-secteurs d'activité les plus concernés ;
- localisation des zones géographiques les plus concernées par le travail saisonnier ;
- analyse des variables structurelles de l'emploi saisonnier principalement sous l'angle du sexe, de l'âge, de la qualification, de la rétribution des salariés concernés.

Le premier objectif visé consiste donc en la détermination de l'importance du travail saisonnier. Il s'agit d'une approche permettant de quantifier approximativement le nombre de salariés pouvant être considérés comme relevant d'une activité à caractère saisonnier.

Le deuxième objectif correspond à la mise en évidence des périodes temporelles les plus caractérisées par l'ampleur des variations de l'emploi salarié, indice s'il en est d'une saisonnalité de l'activité économique. Il s'agit bien sûr d'une mesure approximative de l'emploi saisonnier puisque les différentiels observés entre le nombre d'emplois salariés maximal et minimal sont principalement constitués d'emplois saisonniers et de remplacement. Cependant, partant de l'hypothèse raisonnable que les emplois de remplacement - dont on ignore l'importance numérique - sont présents de façon relativement homogène sur l'ensemble du territoire régional, on peut déduire que toute variation significative entre l'emploi moyen et l'emploi maximal aux niveaux régional ou départemental traduit un appel de main d'œuvre notamment occasionné par l'exercice d'activités saisonnières.

En troisième lieu, il est intéressant d'appréhender quels secteurs ou sous-secteurs économiques sont plus susceptibles que d'autres de générer de l'emploi saisonnier. Grâce aux variations mensuelles de l'emploi observées au sein des DADS, il est possible de déterminer quels secteurs et/ou sous-secteurs présentent une saisonnalité avérée. Pour éviter toute variation accidentelle due à un surcroît occasionnel d'activité, cette observation sera opérée sur la base de plusieurs années successives.

L'aspect territorial sera également privilégié dans le cadre de ces analyses statistiques pour tenter de cerner les zones géographiques (bassins d'emplois, cantons, communes côtières...) les plus concernées par les activités saisonnières.

Par croisement, il sera possible de disposer d'approches sectorielles tant au plan économique que géographique.

Enfin, l'emploi saisonnier avec ses variables structurelles classiques (âges, sexes, qualification, rétribution...) sera examiné, toujours à partir des informations tirées des DADS. Cette dernière approche permettra de mieux "personnaliser" et de mieux caractériser un plan des conditions d'emploi du travail saisonnier.

Toutefois et comme précédemment signalé, pour les activités du secteur primaire (agriculture, conchyliculture...), il sera fait principalement appel aux données obtenues auprès de la MSA.

II. APPROCHE QUANTITATIVE DES ACTIVITES ET DE L'EMPLOI SAISONNIERS EN BASSE-NORMANDIE

Après avoir proposé une définition du travail saisonnier, définition à la fois juridique et économique et après avoir indiqué les sources et les moyens statistiques autorisant une illustration de cette forme d'activité, il est possible au sein de la deuxième partie de ce rapport de tenter de cerner les secteurs économiques et les zones géographiques concernées, et enfin, de préciser l'importance et la structure des emplois correspondant.

II.1. PREMIERE EVALUATION DE L'IMPORTANCE DES EMPLOIS SAISONNIERS EN BASSE-NORMANDIE

En s'inspirant des travaux menés en 2006 par l'INSEE de Picardie⁶, il est possible de procéder à une première approche, très approximative il est vrai, de l'importance des emplois saisonniers en Basse-Normandie. Il s'agit en l'occurrence de mesurer le différentiel qui sépare l'emploi moyen estimé des deux mois de juillet et août, mois traditionnellement caractérisé par un pic d'activités saisonnières, de l'emploi moyen annuel.

De façon précise, ce mode d'évaluation est basé non sur des emplois à proprement parler mais sur des postes (de travail), unités de mesure traduisant la présence d'un salarié dans un établissement même si il a été présent à deux reprises durant l'année de référence.

Bien entendu, ce mode d'appréciation de l'importance des emplois saisonniers reste indicatif. En effet, il ne distingue pas les emplois saisonniers stricto sensu des emplois de remplacement. Néanmoins, cette approche constitue un facteur d'évaluation de l'augmentation de l'activité en période estivale et de sa traduction en emplois (postes de travail exactement).

Le tableau n° 4 opère, selon une nomenclature distinguant 16 secteurs principaux d'activité, une évaluation des différences observées entre la moyenne annuelle des emplois comptabilisés dans les différents secteurs, en l'occurrence en 2005, et les maxima d'emplois enregistrés dans ces mêmes secteurs en juillet et en août. Ce tableau inspire plusieurs commentaires.

D'une part, l'importance du différentiel sur l'ensemble des activités était estimée pour l'année 2005 à 36 504 emplois sur un total d'effectifs salariés de pratiquement 500 000 individus. Il convient de signaler que ce différentiel est minoré de par le mode de calcul employé car ce sont des moyennes, annuelles et bimestrielles, qui sont comparées et, dès lors, les écarts réels entre certaines périodes ne sont pas réellement traduits par cette approche comparative.

D'autre part, certains secteurs économiques présentent des écarts en nombre de postes significatifs, d'autres non. Hormis les industries agro-alimentaires, les activités industrielles en général ne sont pas significativement affectées par un surcroît d'activité estival. Ce n'est pas le cas en revanche du commerce (différentiel

⁶ Insee Picardie - Relais n° 124 - 2004.

de 4 530 postes), des services aux particuliers (7 204), de l'éducation, de la santé et de l'action sociale (4 333), de l'administration (4 224) et surtout des services aux entreprises (11 086), essentiellement en raison des activités de prêt de main d'œuvre (intérim).

Activités - NES 16	Nombre de postes
TT - Toutes activités confondues	36 504
EA - Agriculture, sylviculture, pêche	169
EB - Industries agricoles et alimentaires	978
EC - Industrie des biens de consommation	329
ED - Industrie automobile	S
EE - Industries des biens d'équipement	210
EF - Industries des biens intermédiaires	422
EG - Energie	58
EH - Construction	567
EJ - Commerce	4 530
EK - Transports	522
EL - Activités financières	1 264
EM - Activités immobilières	584
EN - Services aux entreprises	11 086
EP - Services aux particuliers	7 204
EQ - Education, santé, action sociale	4 333
ER - Administration	4 224
XX - Non renseigné ou mal renseigné	S

Tableau n° 4 : Estimation du surcroît d'emplois en période estivale (juillet - août 2005) par rapport à la moyenne annuelle par secteur d'activité (NES 16)

Source : INSEE - DADS

Autant les emplois supplémentaires observés dans le commerce sont constitués de façon certainement conséquente d'emplois saisonniers à proprement parler, autant les emplois de l'action sociale et de l'administration demeurent très probablement composés pour une large part d'emplois de remplacement.

Quant aux services aux entreprises, ils contribuent pour presque un tiers (11 086 sur 36 504) au différentiel observé. Cette strate de la NES 16, essentiellement constituée de l'intérim, illustre la problématique posée par le contenu en termes d'emploi du surcroît d'activité estivale. L'estimation des parts respectives des emplois véritablement saisonniers et des emplois de remplacement au sein de cet ensemble constitue une difficulté non résolue de manière satisfaisante.

Sans grand risque d'erreur, on peut affirmer que le différentiel globalement observé (36 504 emplois) est majoritairement constitué d'emplois de remplacement.

Les informations contenues dans le tableau n° 5 viennent étayer cette supputation. Opérant une répartition du différentiel par tranches d'âge décennales, ce tableau souligne l'importance numérique des postes pourvus par des salariés de moins de 25 ans (71 % de l'ensemble). Cette tranche d'âge correspond particulièrement à une période de la vie, active ou estudiantine, durant laquelle les emplois estivaux de remplacement sont occupés.

Tranches d'âges	Nombre de postes
TT - Toutes tranches d'âges confondues	36 504
01 - Moins de 25 ans et âges non renseignés	25 762
02 - De 25 à 34 ans	5 126
03 - De 35 à 44 ans	2 869
04 - De 45 à 54 ans	1 995
05 - 55 ans et plus	752

Tableau n° 5 : Répartition par tranche d'âge décennale du différentiel d'emplois estivaux (2005)
Source : INSEE - DADS

Le tableau n° 6 opère une répartition géographique par zone d'emploi de cet excédent d'emplois. La zone d'emploi de Caen représente presque 40 % de l'ensemble et ce pour de multiples raisons : importance des emplois de remplacement, emplois saisonniers sur la bande littorale... Des zones d'emplois comme Lisieux, Cherbourg et Granville, toutes caractérisées par un surcroît d'activité estivale, en détiennent chacun de l'ordre de 10 %.

Zone - Emploi - Travail	Nombre de postes
TTTT - Toutes zones d'emplois de la région 25 Basse-Normandie confondues	36 504
2501 - Caen-Bayeux	13 868
2502 - Lisieux	3 854
2503 - Vire	1 083
2504 - Cherbourg	3 779
2505 - Saint-Lô	2 470
2506 - Avranches-Granville	3 350
2507 - Coutances	1 561
2508 - Flers	2 663
2509 - Alençon-Argentan	2 613
2510 - Mortagne-au-Perche-L'Aigle	1 223
XXXX - Non renseigné ou mal renseigné	40

Tableau n° 6 : Répartition géographique par zones d'emplois du différentiel d'emplois estivaux (2005)
Source : INSEE - DADS

On relèvera que la zone d'emploi de Lisieux, reconnue pour l'importance de son activité saisonnière estivale, de même que celle de Granville-Avranches, occupent les 2ème et 4ème rangs derrière Caen. On peut être plus surpris par la 3ème place occupée par la zone d'emploi de Cherbourg pourtant peu réputée pour son surcroît d'activité estivale.

D'une manière générale, cette première approche est loin d'être satisfaisante. Elle mêle indistinctement emplois saisonniers probables et emplois de remplacement. Elle minore également les activités relevant du secteur primaire comme la conchyliculture et le maraîchage.

Pour ces raisons, c'est sur la base d'une approche plus pragmatique que sera gérée l'évaluation quantitative du travail saisonnier en Basse-Normandie.

II.2. LES CLAUSES METHODOLOGIQUES RETENUES

Le fait qu'il n'existe pas de statistiques identifiant officiellement et clairement les activités et les emplois saisonniers imposait de recourir à un ensemble d'approches pragmatiques sur la base des données chiffrées actuellement disponibles.

Il était tout d'abord indispensable d'opérer une sélection des secteurs et/ou activités qui recourent de façon suffisamment régulière à l'embauche de salariés pour faire face à un surcroît d'activité se répétant, année après année, à période identique.

II.2.1. Une analyse basée sur le recours aux DADS et aux sources MSA

Pour réaliser ce premier tri, la source DADS a été retenue pour les activités économiques, secondaires et tertiaires, la source MSA l'étant pour les activités primaires comme la conchyliculture, le maraîchage, l'arboriculture...

Ainsi, pour les activités de nature secondaire et tertiaire, le parti a été pris d'une analyse reposant sur une nomenclature d'activités exprimée en 700 rubriques (NAP 700), cette approche fine autorisant d'emblée la mise en évidence des activités offrant précisément un profil saisonnier.

Pour mieux repérer les activités présentant une "suspicion" de saisonnalité, une sélection a été opérée sur la base d'un certain nombre de paramètres :

- effectif moyen annuel ;
- taux annuel de variation desdits effectifs ;
- répétitivité des périodes où une ou des variations significatives des effectifs sont observées.

De manière plus détaillée, ce cocktail de paramètres a été mis en œuvre selon un certain nombre de critères. Ainsi, n'ont été retenus que les activités présentant à la fois des effectifs moyens annuels égaux ou supérieurs à 200 salariés, des taux de variation annuels égaux ou supérieurs à 4 %, et ce au moins deux années sur trois. Il s'agit en effet, pour ce dernier critère, d'éviter de comptabiliser, en retenant trois années successives d'analyses (2003, 2004 et 2005), des surcroûts d'activité isolés et donc ne correspondant pas à la répétitivité propre à la saisonnalité.

Le choix des années 2003, 2004 et 2005 est uniquement dû à la disponibilité annuelle des DADS au moment où la sélection a été opérée. Dans l'absolu, l'éloignement temporel par rapport à la période actuelle n'a que peu ou pas d'influence sur les activités retenues et l'importance des effectifs concernés.

Le taux de 4 % d'amplitude des effectifs par rapport à la moyenne des effectifs annuels moyens a été choisi pour tenir compte de l'impact supposé des emplois estivaux de remplacement. En effet, en prenant un taux de variation inférieur, le risque est réel d'une confusion totale entre activités employant des saisonniers et activités recourant à des emplois estivaux de remplacement pour congés.

Enfin, le paramètre de la répétitivité à des périodes identiques au moins au cours de deux années sur trois, de surcroîts d'effectifs donc d'activité était indispensable car répondant pleinement à la définition de la saisonnalité.

Pour éviter cependant d'écarter a priori des activités ne rassemblant pas l'ensemble des critères de base retenus (taux de variation annuel, effectif moyen annuel...), il a été pris le parti de constituer des groupes d'activités autour d'une thématique économique à la saisonnalité reconnue : le tourisme avec l'hôtellerie, la restauration, les campings, les agences de tourisme, le transport maritime...; les activités artistiques y compris les services annexes aux spectacles, la gestion du patrimoine culturel...

Pour autant, il convient de reconnaître que 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 opérée. Ainsi, certains secteurs économiques recourent plus ou moins abondamment à l'intérim ou ont passé des accords d'annualisation du temps de travail, ce qui a pour effet de masquer la perception statistiques des effectifs salariés concernés par la saisonnalité des activités.

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. De même, la passation d'accord d'annualisation 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.

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 et une détermination précise des embauches d'intérimaires selon le motif précis (remplacement, surcroît d'activité temporaire, surcroît d'activité saisonnier), l'approche retenue par le CESR reste indicative. Toutefois, à l'énumération des secteurs d'activité identifiés, on constatera que cette méthode pragmatique identifie des secteurs dont la saisonnalité est d'ores et déjà prouvée, ou probable.

Une fois réalisée cette sélection des activités considérées comme relevant de la saisonnalité, il était dès lors possible pour chaque activité ou chaque secteur d'activité (hôtellerie-restauration) retenu de procéder à une approche structurelle des emplois concernés. Le nombre, le sexe, l'âge, le lieu, la qualification, la rémunération pouvant alors être examinés sous un angle détaillé et donner à l'emploi saisonnier selon le secteur concerné une dimension géographique et structurelle.

Toutefois, il faut souligner que les données issues de la MSA, utilisées pour les activités saisonnières du secteur primaire (conchyliculture, maraîchage...) n'autorisent pas un tel degré de précision descriptive. Cependant, sur la base des requêtes adressées à la MSA, des approches quantitatives et temporelles ont pu être réalisées.

Le fichier des Déclarations Annuelle des Données Sociales (DADS) autorise donc l'accès à un grand nombre d'informations qu'il est ici nécessaire d'évoquer plus précisément.

Les DADS sont une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise, qui, selon le code général des impôts, verse des traitements ou des salaires. Les DADS couvrent l'ensemble des employeurs et de leurs salariés sauf les agents des organismes de l'Etat titulaire ou non, les activités domestiques, les activités extraterritoriales, et couvrent de façon insatisfaisante les activités du secteur primaire.

Le recours aux DADS permet d'identifier et de détailler les paramètres structurels suivants :

- Le lieu de travail ; l'essentiel des données analysées dans le cadre des DADS est établi au lieu de travail. Cependant, certaines entreprises affectent à un établissement l'ensemble des effectifs de l'entreprise ce qui peut induire de relatives inexactitudes.
- Période, date et durée d'emploi ; en l'occurrence, il s'agit du niveau d'information le plus indispensable à la réalisation de cette étude car il permet de déterminer pour une activité donnée les périodes marquées par une intensification de l'activité, caractéristique incontestable de la saisonnalité.
- Conditions d'emploi ; les DADS permettent de distinguer les emplois à temps complets, des temps partiels et des faibles temps partiels. Ces derniers correspondent à un horaire annuel inférieur à un seuil correspondant à environ 40 % à 55 % de 1 820 heures (durée de travail annuelle correspondant à 35 heures x 52).
- Qualification ; les exploitations sur mesure faisant intervenir la qualification recourent à la variable catégorie socioprofessionnelle (CS) résultant de la codification par l'INSEE du libellé d'emploi déclaré littéralement par l'employeur.
- Rémunération brute et nette ; ces deux approches sont possibles, la seconde correspondant à la rémunération après déduction des cotisations sociales ouvrières obligatoires, de la CSG et de la CRDS. Le salaire horaire est également accessible (rapport entre la rémunération et le nombre d'heures rémunérées).

II.2.2. Les secteurs d'activités finalement retenus

Ainsi, grâce au concours de l'INSEE, le fichier des DADS a été analysé sous l'angle des variations de l'emploi salarié observées. 700 secteurs d'activités ont ainsi fait l'objet d'un examen sur trois exercices annuels 2003, 2004 et 2005.

Un certain nombre de secteurs ont finalement été retenus à l'issue de ces investigations. Ce sont les suivants :

- 155 f → Fabrication de glaces et de sorbets
- 158 h → Fabrication de sucre
- 159 f → Cidrerie
- 521 c → Grande distribution par poste et globalement
- 521 e → Autres (hypermarchés - supermarchés)
- 554 b → Débits de boisson
- 555 d → Traiteurs et organisation de réception
- 551 a → Hôtels de tourisme
- 552 c → Exploitation de terrains de camping

- 553 a → Restauration traditionnelle
- 611 a → Transports maritimes
- 633 z → Agences de voyages
- 746 b → Travail temporaire
- 746 z → Enquêtes et sécurité
- 747 z → Activités de nettoyage
- 923 a → Activités artistiques
- 923 b → Services annexes aux spectacles
- 925 c → Gestion du patrimoine culturel
- 926 a → Gestion d'installations sportives
- 927 a → Jeux de hasards et d'argent
- 930 k → Activités thermales (+ *thalassothérapie*).

A ces secteurs, sur la base des données MSA, il convient de rattacher ce qui a trait à la conchyliculture (ostréiculture et mytiliculture) et au maraîchage.

Tous montrent une saisonnalité avérée, plus ou moins conséquente, tant en termes d'effectifs concernés que de durée de la saison.

II.3. L'ANALYSE DETAILLEE DU TRAVAIL SAISONNIER EN BASSE-NORMANDIE

Cette sélection de secteurs d'activité étant opérée, il a été procédé à une analyse de ceux-ci, seuls ou sous formes regroupées. Il a en effet été jugé préférable de réunir certaines activités car elles relevaient d'un même secteur économique général. Par exemple, sous le vocable d'activités touristiques, ont été agglomérées les données relatives aux hôtels, à la restauration, à l'exploitation des campings, aux transports maritimes...Ce choix méthodologique permet de traiter de façon globalisée des activités ayant un dénominateur commun mais présentant pour certaines d'entre elles des effectifs parfois trop limités, effectifs qui auraient conduits à les exclure.

Ainsi cinq secteurs principaux ont été retenus : grande distribution, activités touristiques, activités de nettoyage, activités socioculturelles, jeux de hasard et d'argent. Les effectifs salariés de ces secteurs ont été ensuite analysés sous différents angles : sexe, âge, localisation, catégorie socioprofessionnelle, et rémunération

Il est également utile de préciser que certains des secteurs et des activités initialement mentionnés comme présentant des caractéristiques de saisonnalité n'ont finalement pas été retenus dans l'analyse statistique. La raison en incombe à des effectifs par trop restreints. Il s'agit par exemple des activités industrielles comme la fabrication de sucre (environ 70 saisonniers concernés) ou de glaces et sorbets (une centaine de saisonniers). Ces activités sont cependant très marquées par la saisonnalité et en étant très concentrées sur un secteur géographique peu étendu (Cagny, Argentan...), elles apportent à leur territoire respectif un complément d'activité non négligeable.

Il faut préciser de la même manière que le commerce de détail (alimentation générale, boucherie, charcuterie, boulangerie, pâtisserie...) n'apparaît pas dans l'analyse statistique finale. La raison de cette omission volontaire tient dans le caractère statistique aléatoire des données utilisables en la matière : emploi fractionné du fait du grand nombre d'entreprises concernées, recours à la main d'œuvre familiale, émiettement des activités, faiblesses des effectifs par établissement, secret statistique.... Néanmoins, même si ces activités ne font pas l'objet d'une investigation statistique, il est plus que probable qu'elles connaissent, en particulier sur le littoral (Côte Fleurie, Côte de Nacre, Ouest-Cotentin, Granville...), des surcroûts d'activité saisonnière occasionnant le renforcement de leurs effectifs.

Parallèlement, dans le secteur primaire, les activités arboricoles et en particulier la cueillette des fruits rouges dans le Sud-Manche n'ont pas été retenues faute d'effectifs significatifs.

Il faut enfin souligner qu'à la différence des travaux habituellement menés par le CESR, l'approche quantitative à laquelle il a été procédé demeure très prudente car d'une précision statistique toute relative. Elle reste donc à interpréter avec circonspection. Les raisons de cet avertissement ont déjà pour la plupart été évoquées précédemment. Il est utile cependant de les rappeler :

- la catégorie des saisonniers est statistiquement inconnue en tant que telle ;
- il est impossible de distinguer véritablement entre saisonniers à proprement parler et salariés effectuant un remplacement ;
- le recours à l'intérim et les dispositifs favorisant l'annualisation du temps de travail ont significativement réduits et le travail saisonnier et sa visibilité ;
- la faiblesse des effectifs salariés est, dans certains secteurs, de nature à générer des erreurs d'interprétation ;
- l'émiettement territorial et la faiblesse des effectifs salariés déjà mentionnée imposent dans certains cas le recours au secret statistique ;
- l'étalement temporel ou le caractère syncopé de certaines formes de travail saisonnier rendent difficile l'appréciation de son importance. C'est par exemple le cas de la conchyliculture avec le travail à la marée, ou des débuts et des fins de saisons touristiques sur la Côte Fleurie constitués surtout de fins de semaine plus ou moins allongés...

II.3.1. Les principales caractéristiques des activités et des emplois à caractère saisonnier en Basse-Normandie

Avant de procéder à une analyse relativement détaillée des données chiffrées relatives à l'emploi et aux activités saisonnières en Basse-Normandie, il importe d'en préciser les contours et les caractéristiques générales.

II.3.1.1. L'emploi saisonnier est surtout littoral

La présence et l'importance des activités à caractère saisonnier sont essentiellement déterminées en Basse-Normandie par l'existence d'un littoral. Celui-ci concentre en effet ou tout du moins favorise le développement d'activités économiques saisonnières. Il en va principalement du tourisme au sens large

(hôtellerie, restauration, camping, transports maritimes...), du maraîchage et de la conchyliculture.

La fréquentation accrue des côtes en période estivale mais également pré et post-estivale génère aussi des accroissements d'activité qui sont ressentis dans le secteur du commerce, et plus particulièrement dans la grande distribution alimentaire quand elle est implantée dans les zones littorales. Il s'agit donc d'effets collatéraux positifs de la fréquentation touristique.

II.3.1.2. L'emploi saisonnier est principalement estival

Principalement développé sur la frange littorale et rétro-littorale, le travail saisonnier est, de ce fait et au moins pour les activités touristiques, alimentaires et culturelles, surtout actif en période estivale, et parfois pré-et-post- estivale.

La saison en Basse-Normandie est donc essentiellement concentrée sur les mois de juillet et d'août, plus précisément encore durant les cinq à six semaines situées à cheval sur les deux mois en question.

Cependant, d'autres activités à caractère saisonnier s'inscrivent sur des périodes temporelles quelque peu différentes. La saisonnalité en conchyliculture, un développement y est consacré, est à la fois estivale, hivernale et bimensuelle. Le maraîchage, s'il présente une saisonnalité plutôt estivale, connaît des saisons spécifiques à chaque légume. A ce propos, l'élargissement de la gamme de légumes cultivés aboutit à "lisser" quelque peu les effets saisonniers.

II.3.1.3. Peu de purs saisonniers en Basse-Normandie

S'il fallait établir le portrait robot du saisonnier bas-normand, il conviendrait de lui prêter les traits suivants.

Casanier, il est originaire de la région et le plus souvent du territoire où il travaille. Il y a ainsi en Basse-Normandie peu de saisonniers au sens propre du terme, c'est-à-dire de salariés particulièrement mobiles, qualifiés voire très qualifiés, plutôt autonomes dans la gestion de leurs carrières professionnelles. Sauf sans doute sur la Côte Fleurie et au Mont-Saint-Michel dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et dans celui des jeux d'argent et de hasard, cette catégorie de salariés, en quelque sorte de purs saisonniers, est peu présente en Basse-Normandie.

Jeune, le saisonnier l'est assurément puisque majoritairement il a moins de 25 ans. Il est indistinctement un homme ou une femme. A ce propos, la confusion statistiquement entretenue entre emploi saisonnier vrai et emploi de remplacement ne permet pas d'affirmer si la pénibilité favorise ou non l'embauche majoritaire d'hommes.

Peu qualifié, il occupe des emplois rémunérés au salaire minimum ou à peine plus. Son principal espoir d'améliorer sa rémunération réside dans la faculté de faire des heures supplémentaires et/ou du travail en nocturne ou semi-nocturne (hôtellerie-restauration, jeux de hasard et d'argent...).

C'est avant tout un salarié de l'hôtellerie-restauration et plus largement des métiers du tourisme. Il peut aussi occuper des emplois dans la grande distribution pour répondre à l'accroissement de la demande.

II.3.1.4. Peu de saisonniers dans l'absolu

L'emploi saisonnier semble dans l'absolu peu développé en Basse-Normandie. Les principaux secteurs d'activité retenus par le CESR (métiers du tourisme, grande distribution, activités artistiques et culturelles, activité de nettoyage, jeux de hasard et d'argent, conchyliculture, maraîchage...) et ceux plus annexes (activités industrielles de fabrication de sucre, sorbet et glaces, thermalisme et thalassothérapie...) ne seraient à l'origine en région d'à peine plus de 15 000 emplois. Encore faut-il préciser que cette estimation serait plutôt optimiste puisqu'elle inclut un nombre non négligeable d'emplois de remplacement.

De l'ensemble de ces caractéristiques, certaines tirées des statistiques de l'INSEE et de la MSA, d'autres des entretiens réalisés auprès des partenaires sociaux et des employeurs de saisonniers, il importe de souligner que l'occupation d'un tel type d'emploi semble plus procéder d'une stratégie alimentaire immédiate - gagner sa vie, maintenir ses droits ASSÉDIC... - que de la construction réfléchie d'un parcours professionnel choisi. Ce sont donc des types d'emploi dominés par une faible lisibilité et par le turn-over. Ils peuvent cependant, ce n'est pas à négliger, constituer une première voie d'accès à des métiers ou à des familles de métiers aux caractéristiques jusqu'alors ignorées par l'intéressé.

II.3.2. Les spécificités de l'emploi saisonnier en Basse-Normandie

Grâce aux investigations menées par l'INSEE sur la base des DADS et par la MSA sur ses propres fichiers, il a été possible de constituer un ensemble de données chiffrées et d'en tirer quelques enseignements particuliers qu'il faut accueillir, une fois encore, avec prudence et circonspection.

Les données DADS analysées par l'INSEE donneront lieu à tout un ensemble de tableaux. Celles de la MSA seront utilisées pour donner corps à des notes spécifiques aux secteurs de la conchyliculture et du maraîchage placées en 2.4.

II.3.2.1. Importance et répartition territoriale des saisonniers

En ne retenant comme déjà indiqué que les activités ou groupes d'activités empreintes de la saisonnalité la plus avérée (selon l'importance des effectifs, la durée et l'amplitude des variations d'emploi), c'est-à-dire la grande distribution, les métiers du tourisme (surtout hôtellerie-restauration), les activités artistiques, les activités de nettoyage et les jeux de hasard et d'argent, les effectifs de salariés susceptibles d'être considérés comme des saisonniers sont légèrement supérieur à 11 000. Ces ordres de grandeur n'incluent pas les salariés de la conchyliculture et du maraîchage, et plus largement des activités agricoles, de même que ceux relevant d'activités globalement beaucoup moins développées ou de nature disparate comme cela est observé notamment dans le secteur industriel.

Le tableau n° 7 offre un aperçu des effectifs supposés de saisonniers selon les grands secteurs d'activité retenus. L'hôtellerie-restauration est le secteur qui, sans surprise, emploie le plus de salariés considérés comme saisonniers. Les activités de jeux de hasard et d'argent viennent ensuite et ne sont statistiquement présentes que sur deux zones d'emploi, en l'occurrence Caen-Bayeux et Lisieux.

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	4 715
Lisieux	299	855	97	33	2 066	3 350
Cherbourg	387	404	250	nc	nc	1 041
Saint-Lô	nc	nc	138	nc	nc	138
Avranches-Granville	230	462	nc	nc	nc	692
Coutances	nc	183	nc	nc	nc	183
Flers	164	157	105	nc	nc	426
Alençon-Argentan	209	119	162	nc	nc	490
Total	2 207	3 368	1 762	819	2 879	11 035

**Tableau n° 7 : Effectifs de saisonniers en 2005
dans les principales activités économiques concernées**

Source : DADS 2005 - INSEE

Il convient à ce propos de préciser qu'un biais statistique gonfle anormalement ces dernières données d'environ 30 % en raison d'une globalisation des effectifs hôteliers et jeux de hasard et d'argent quand ils relèvent d'un même établissement. Il semblerait que ce biais affecte surtout la zone d'emploi de Lisieux (en réalité la Côte Fleurie). Ainsi, en tenant compte de cette correction, on peut considérer que le secteur de l'hôtellerie-restauration atteint très probablement 5 600 emplois au lieu de 4 715 et celui des jeux de hasard et d'argent environ 2 000 au lieu de 2 879 emplois.

Les autres secteurs oscillent entre 800 et 2 200 emplois sachant que les obligations de secret statistiques entraînent une certaine minoration des effectifs supposés de saisonniers dans quelques zones d'emploi.

Zones d'emploi \ Sexe	Effectifs totaux		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Caen-Bayeux	2 201 (46,7 %)	2 514 (53,3 %)	4 715 (100,0 %)
Lisieux	1 810 (54,0 %)	1 540 (46,0 %)	3 350 (100,0 %)
Cherbourg	370 (35,5 %)	671 (64,5 %)	1 041 (100,0 %)
Saint-Lô	18 (13,0 %)	120 (87,0 %)	138 (100,0 %)
Avranches-Granville	290 (41,9%)	402 (58,1 %)	692 (100,0 %)
Coutances	79 (43,2 %)	104 (56,8 %)	183 (100,0 %)
Flers	115 (27,0 %)	311 (73,0 %)	426 (100,0 %)
Alençon-Argentan	135 (27,6 %)	355 (72,4 %)	490 (100,0 %)
Total	5 018 (45,5 %)	6 017 (54,5 %)	11 035 (100,0 %)

Tableau n° 8 : Importance des emplois présentant des caractéristiques de saisonnalité, sexe et localisation par zone d'emploi

Source : D'après données DADS 2005

Les zones d'emploi de Caen-Bayeux et de Lisieux (essentiellement la Côte Fleurie en réalité) rassemblent 8 000 des 11 000 emplois estimés. Il est fort probable que la zone de Caen-Bayeux compte une proportion d'emplois de remplacement non négligeable.

La zone d'emploi de Lisieux, et donc de la Côte Fleurie (Honfleur, Deauville, Trouville, Cabourg...) affiche un nombre assez considérable d'emplois supposés saisonniers. Cela est fort probable compte tenu des activités hôtelières, de restauration et de jeux que ce secteur du littoral du Calvados développe. C'est sans nul doute le territoire bas-normand au sein duquel le plus d'activités saisonnières sont présentes et ce sur une durée assez importante.

Les autres zones d'emploi présentent des effectifs dans l'absolu peu importants à l'exception relative de Cherbourg et d'Avranches-Granville. On observera que l'essentiel du département de la Manche est, dans cette approche basée sur les DADS, défavorisé par le fait que les activités de conchyliculture, de maraîchage et plus largement d'agriculture sont comptées à part du fait de leur nature.

Les femmes apparaissent plus représentées dans le travail saisonnier avec 54,5 % et 45,5 % pour les hommes. Elles occupent la grande majorité des emplois proposés par la grande distribution (+ des 2/3) et sont en nombre légèrement supérieur aux hommes dans l'hôtellerie-restauration.

De façon totalement inverse, les hommes occupent plus des 60 % des emplois saisonniers dans les activités liées aux jeux de hasard et d'argent. De surcroît, pour des raisons propres à l'établissement des statistiques, (confusion entre emplois hôteliers et activités de jeux de hasard et d'argent), cette proportion favorable aux hommes est certainement en réalité encore supérieure dans ce secteur.

II.3.2.2. L'âge des saisonniers

2/3 des saisonniers comptabilisés dans cette approche statistique ont moins de 30 ans et pratiquement 56 % d'entre eux ont moins de 25 ans. Ce premier constat renforce la suspicion de confusion entre emplois saisonniers à proprement parler et emplois de remplacement, généralement confiés à des jeunes étudiants ou des jeunes en recherche d'emploi sur des postes pas ou peu qualifiés.

Zones d'emploi	Catégories d'âge		
	- 25 ans	25 à 29 ans	30 ans et +
Caen-Bayeux	2 334 (50,6 %)	609 (12,9 %)	1 722 (36,5 %)
Lisieux	1 548 (46,2 %)	453 (13,5 %)	1 349 (40,3 %)
Cherbourg	744 (71,5 %)	63 (6,0 %)	234 (22,5 %)
Saint-Lô	70 (50,7 %)	17 (12,3 %)	51 (37,0 %)
Avranches-Granville	563 (81,4 %)	51 (7,4 %)	78 (11,2 %)
Coutances	127 (69,4 %)	19 (10,4 %)	37 (20,2 %)
Flers	295 (69,2 %)	36 (8,5 %)	95 (22,3 %)
Alençon-Argentan	343 (70,0 %)	30 (6,1 %)	117 (24,9 %)
Total	624 (55,8 %)	1 278 (11,6 %)	3 683 (33,6 %)

Tableau n° 9 : Répartition par catégorie d'âge et zones d'emplois des emplois saisonniers
Source : DADS 2005 - INSEE

On observera cependant que les taux les plus élevés de travailleurs saisonniers "âgés" (+ 30 ans) sont observables dans les zones d'emploi de Caen-Bayeux (36,5 %) et surtout de Lisieux (40,3 %). Ces chiffres sont tout à fait plausibles

s'agissant de zones au sein desquelles on trouve des établissements (hôtellerie-restauration, jeux de hasard et d'argent) requérant de par leurs spécificités des salariés plutôt expérimentés et probablement un nombre non négligeable de "purs" saisonniers.

II.3.2.3. Les catégories socioprofessionnelles

Corroborant les informations chiffrées soulignant le jeune âge des saisonniers, celles relatives aux catégories socioprofessionnelles font la part belle aux catégories rassemblant employés et ouvriers. Ces deux ensembles représentent 87 % du total d'emplois saisonniers comptabilisés. S'agissant d'activités principalement tertiaires (hôtellerie-restauration, grande distribution, jeux de hasard et d'argent), la catégorie des employés concentre à elle seule les deux tiers des effectifs.

Cat. socio-prof. Zones d'emploi	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Caen-Bayeux	835	210	2 375	1 274
Lisieux	240	96	2 497	491
Cherbourg	nc	16	712	300
Saint-Lô	nc	nc	nc	138
Avranches-Granville	nc	8	636	44
Coutances	nc	nc	157	nc
Flers	nc	nc	297	122
Alençon-Argentan	nc	nc	306	179
Total	1 075 (9,8 %)	330 (3,0 %)	6 980 (63,8 %)	254 (23,4 %)

Tableau n° 10 : Les catégories socioprofessionnelles par zones d'emploi

Source : DADS 2005 - INSEE

Cat. socio-prof. Activités	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Grande distribution	nc	nc	2 129	25
Activités touristiques	nc	60	2 813	330
Activités de nettoyage	nc		14	1 293
Activités socioculturelles	656	90	21	nc
Jeux de hasard et d'argent	488	142	1 990	314
Total	1 044 (10,0 %)	292 (2,8 %)	6 967 (67,2 %)	1 962 (19,0 %)

Tableau n° 11 : Les catégories socioprofessionnelles par zones d'activités

Source : DADS 2005 - INSEE

Les deux tableaux illustrant cette réflexion sur les catégories socio-professionnelles relatives aux salariés saisonniers, légèrement différents l'un de l'autre en raison des problèmes de secret statistiques propres aux approches par activités économiques et/ou par secteur géographique, soulignent l'importance des cadres dans les activités artistiques et leur surreprésentation dans la zone de Caen. Il faut voir là aussi le reflet d'un mode de répartition statistique donnant à ceux qui exercent les métiers artistiques un statut de cadre. En revanche, leur concentration

sur la zone d'emploi de Caen-Bayeux est très probablement la conséquence de la vitalité de ce territoire.

II.3.2.4. Les rémunérations

Venant compléter les approches statistiques précédentes, les informations chiffrées sur les rémunérations corroborent les enseignements relatifs à l'âge et aux catégories socioprofessionnelles.

Zones d'emploi	8 à 10	10 à 12	12 à 15	15 et +	Total
Caen-Bayeux	57,9 %	18,5 %	10,1 %	13,4 %	4 715
Lisieux	41,7 %	27,7 %	16,5 %	14,2 %	3 350
Cherbourg	83,0 %	13,8 %	1,6 %	1,6 %	1 041
Saint-Lô	nc	nc	nc	nc	138
Avranches-Granville	82,1 %	16,2 %	1,7 %	nc	692
Coutances	80,3 %	15,8 %	3,8 %	nc	183
Flers	75,5 %	20,0 %	2,8 %	1,6 %	426
Alençon-Argentan	89,2 %	8,5 %	nc	nc	490
Total	6 480 (60,4 %)	2 215 (20,3 %)	1 076 (9,9 %)	1 128 (10,3 %)	10 899 (100,0 %)

Tableau n° 12 : Rémunérations brutes moyennes en euros de l'heure par zones d'emploi
Sources : DADS 2005 - INSEE

L'analyse des rémunérations moyennes versées aux saisonniers est un autre facteur d'appréciation utile à la réflexion. Toutefois, compte tenu de la nature des données disponibles, il convient d'en préciser les contours.

Il s'agit tout d'abord de moyennes exprimées en salaire horaire brut, qui plus est en 2005. A cette date, le SMIC brut était établi à 8,03 euros. Par ailleurs, ce sont des salaires horaires versés à la fois à des saisonniers et très probablement à des personnes effectuant des remplacements, facteur pouvant avoir une influence baissière sur les rémunérations versées. Enfin, ces salaires concernent des secteurs (hôtellerie-restauration, tourisme, grande distribution, nettoyage...) généralement reconnu pour leurs niveaux modestes de rémunération. Il convient d'ajouter que les indemnités de congés payés sont incluses dans ces montants.

En outre, ces données n'expriment qu'un niveau horaire de salaire et non des salaires globaux. Ces derniers peuvent être supérieurs au SMIC compte tenu des durées de travail accomplies et des primes diverses (pour pénibilité, travail de nuit...).

L'analyse des différentes données figurant dans le tableau relatif aux rémunérations inspire les commentaires suivants :

- 80 % des salaires horaires versés sont compris entre 8 et 12 euros sachant qu'il s'agit de salaires bruts. Autrement dit, la grande majorité des salaires versés était égale ou à peine supérieure au SMIC.
- Ce premier constat induit un questionnement récurrent, à savoir s'agit-il d'emplois véritablement saisonniers ou principalement de remplacement sachant que la saisonnalité n'exclut pas l'embauche de salariés disposant de qualifications moyennes à élevées. Il n'est bien entendu pas possible de lever cette

hypothèque. On peut raisonnablement penser qu'une partie, non quantifiable, des emplois en cause relève du remplacement. Pour autant, le constat sur la modicité des salaires demeure.

- Les salaires servis aux saisonniers varient significativement d'un secteur d'activité enquêté à l'autre. Autant la grande distribution et les activités de nettoyage versent des salaires essentiellement égaux au SMIC, autant l'hôtellerie-restauration et surtout les activités liées aux jeux de hasard et d'argent présentent un éventail de salaires plus élargi.

Les activités artistiques constituent un cas à part au sein duquel les rétributions (cachets) touchés par les artistes et les techniciens aux compétences reconnues sont élevées.

Le tableau suivant illustre ces commentaires.

Secteurs d'activités	8 à 10	10 à 12	12 à 15	15 et +	Total
Grande distribution	91,5 %	8,0 %	0,5 %	-	100,0 %
Activités touristiques	65,4 %	25,4 %	4,9 %	1,3 %	100,0 %
Nettoyage	82,4 %	17,6 %	-	-	100,0 %
Activités socioculturelles	0,8 %	12,3 %	21,4 %	65,5 %	100,0 %
Jeux de hasard et d'argent	24,5 %	42,3 %	10,7 %	22,5 %	100,0 %

Tableau n° 13 : Ventilation des salaires horaires en euros selon les secteurs d'activités

Source : DADS 2005 - INSEE

Au plan des zones d'emploi, celle de Lisieux se distingue des autres et ce au moins pour deux raisons. Les salaires versés y sont en effet plus élevés. Cela est à mettre au crédit de la présence importante de deux secteurs d'activité, en l'occurrence les activités de jeux de hasard et d'argent et l'hôtellerie-restauration. De surcroît, ces secteurs, de par leurs spécificités locales, (hôtellerie-restauration de renom, travail de nuit...) contribuent à l'élévation relative des salaires versés.

Les autres zones d'emploi (Cherbourg, Avranches-Granville, Alençon-Argentan) sont caractérisées par la modicité des rémunérations versées.

La zone d'emploi de Caen-Bayeux, enfin, est représentative de la moyenne régionale. La présence de l'hôtellerie-restauration sur la Côte de Nacre et d'activités de jeux de hasard et d'argent contribue à un éventail de salaires quelque peu amélioré par rapport aux zones précédemment citées.

Il n'est pas constaté de différentiel significatif entre les salaires horaires masculins et féminins. Ce constat est mécaniquement inévitable puisque l'essentiel des salaires versés est égal ou à peine supérieur au SMIC. En revanche, les salaires versés aux hommes ou aux femmes peuvent être différents sur la base des durées mensuelles de travail accomplies. Cependant, cela n'a pu être statistiquement étudié.

II.3.3. Spécificités de certaines activités économiques à caractère saisonnier

Pour compléter la vision statistique et quantitative des activités à caractère saisonnier délivrée dans le développement précédent, il est indispensable d'apporter

des éléments d'information supplémentaires propres à certains des secteurs d'activité concernés afin de les caractériser mieux encore.

Ces secteurs sont les suivants : agriculture, conchyliculture, activités à caractère culturel, hôtellerie-restauration, nettoyage. En outre, de brefs compléments d'information seront apportés relativement au secteur du bâtiment et aux activités industrielles pour expliquer notamment pourquoi elles n'ont pas été retenues parmi les principaux secteurs économiques caractérisés par la saisonnalité.

II.3.3.1. L'emploi saisonnier en conchyliculture

De toutes les activités économiques fonctionnant selon un mode saisonnier, la conchyliculture est sans doute celle qui présente le plus de spécificités et de particularismes. A cet égard, le recours à l'emploi saisonnier fait partie intégrante de l'activité des entreprises conchylicoles. Il présente en outre une certaine originalité doublée d'une relative complexité.

• Caractéristiques générales de l'emploi saisonnier en conchyliculture

L'emploi saisonnier en conchyliculture est original car il présente une nature duale. En effet, il est tout d'abord basé sur un rythme de fonctionnement des entreprises tributaire des marées de moyennes et de vives eaux. De façon volontairement approximative et schématique, cette forme de saisonnalité génère un regain d'activité de l'ordre de 3 à 4 jours tous les quinze jours, pratiquement à longueur d'année. Ces quelques jours sont l'occasion d'aller sur les parcs à huîtres et les bouchots à moules pour retourner et modifier le positionnement des poches, ou en vérifier l'arrimage, entretenir les tables et les pieux et ramener à terre, à la base conchylicole, les huîtres et les moules afin de les travailler, de les céder à un grossiste, ou de les conditionner et de les expédier. Ces tâches généralement bimensuelles, sauf l'expédition, suscitent un appel à de la main d'œuvre "saisonnrière".

L'activité conchylicole est également caractérisée par une saisonnalité plus traditionnelle concernant les mois suivants :

- d'octobre à janvier, période durant laquelle les ostréiculteurs calibrent les huîtres, et plus particulièrement décembre-janvier pour ceux d'entre eux pratiquant l'expédition (conditionnement et mise en bourriches des huîtres) ; cette période d'octobre à janvier correspond également à un surcroît d'activité occasionnel pour certains producteurs selon la demande de leurs clients auxquels ils livrent des huîtres en gros ;
- de juin à août, période durant laquelle les mytiliculteurs dans le cadre de l'ensemencement en naissain des bouchots à moules connaissent une activité soutenue ; les ostréiculteurs intensifient également leur travail sur les parcs pendant ces trois mois.

Cette forme de saisonnalité est à l'origine d'un appel de main d'œuvre plus important que dans la première forme de saisonnalité évoquée. Toutefois, dans le secteur ostréicole, elle occupe surtout les salariés à la fois sur les parcs et dans les ateliers à terre, alors que dans le secteur mytilicole, elle se déroule surtout sur l'estran.

L'activité conchylicole au plan du travail saisonnier présente non seulement de l'originalité mais aussi de la complexité.

Tout d'abord, un certain nombre d'entreprises pratiquent à la fois l'ostréiculture et la mytiliculture. Cette bi-activité ne facilite pas la détermination de l'importance respective de chacun des deux secteurs (ostréicole et/ou mytilicole) dans l'usage d'emplois saisonniers. Il convient ensuite de signaler que les conchyliculteurs, chefs d'entreprise et salariés, relèvent, dans des proportions assez comparables, soit de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), soit de l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM), ce qui, au plan notamment statistique, est loin de rendre l'appréhension des données aisées. Selon les professionnels rencontrés, il semblerait que l'affiliation à l'ENIM présente une plus grande simplicité administrative, est moins coûteuse et octroie des niveaux de retraite plus avantageux.

Les modes de recrutement des saisonniers sont quant à eux variés : démarchage direct des entreprises conchylicoles par les candidats saisonniers, appel des entreprises aux saisonniers inscrits sur leur fichier de personnel, voie de presse (petites annonces), ANPE, intérim, groupement d'employeurs de la Côte des Havres. Pour compléter cet aperçu des modes de recrutement usités, il faut préciser que la période estivale est propice à l'embauche d'étudiants, que l'essentiel de la main d'œuvre est d'origine locale (dans un périmètre n'excédant pas 25 à 30 km) et que le turn over est important. Concernant cette dernière observation, il convient de souligner que le travail en conchyliculture présente une certaine pénibilité due évidemment aux conditions dans lesquelles il s'exerce, conditions auxquelles il est difficiles de remédier et pour cause (horaires des marées parfois nocturnes et de toute façon bi-quotidiens, intempéries, répétitivité des tâches...).

Concernant l'origine de la main d'œuvre, il faut signaler le développement d'une initiative intéressante du centre socioculturel de la CAF de Vire. Un certain nombre de ses ressortissants (une vingtaine), en situation monoparentale et en recherche d'emploi, ont travaillé sur les parcs ostréicoles durant la période de fin d'année, le transport, le logement (et la garde des jeunes enfants) et l'encadrement étant assuré par la CAF.

Comme précisé précédemment, un groupement d'employeurs fonctionne depuis environ deux ans et propose ses services aux entreprises conchylicoles. Basé à Gouville-sur-Mer, le groupement d'employeurs de la Côte des Havres assure annuellement 50 000 heures d'emploi soit environ 32 emplois équivalent temps plein, ce qui, compte tenu de son caractère récent, est un résultat assez satisfaisant. De l'ordre de 15 à 18 entreprises font régulièrement appel à ses services. Il fournit de 40 à 140 personnes aux entreprises suivant les périodes, le maximum étant atteint en été.

Le fonctionnement de ce groupement est confronté aux problèmes habituels de ce type de structure (circonspection des employeurs, turn over de la main d'œuvre, résolution délicate des problèmes de déplacement, équilibre financier fragile...) et aux spécificités du métier conchylicole (variation des horaires, brièveté des périodes d'emploi, paiement à la marée...). Ce type de service n'est pour le moment que proposé aux entreprises conchylicoles de la côte ouest du Cotentin. Les bassins de production de la côte est, de la Baie des Veys et de la zone d'Asnelles-Meuvoines dans le Calvados n'en bénéficient donc pas.

- **Eléments quantitatifs de mesure de l'emploi saisonnier en conchyliculture**

L'évaluation de l'importance du recours à l'emploi saisonnier en conchyliculture demeure un exercice statistique particulièrement délicat et approximatif. D'une part, deux organismes (l'ENIM et la MSA) détiennent les sources d'information utilisables pour opérer un comptage des saisonniers, d'autre part, le format des informations consultables diffère d'un organisme à l'autre. Par ailleurs, pour une de ces deux structures (l'ENIM), l'accessibilité aux informations est toute relative. Enfin, les pratiques et les besoins en travailleurs saisonniers diffèrent d'un bassin de production à l'autre

Néanmoins, en recourant aux seules données MSA, une estimation partielle de la saisonnalité en conchyliculture est possible. Ainsi, d'après les statistiques communiquées par cet organisme et sur la base d'une comptabilité du nombre de salariés en activité et des contrats de travail conclus dans le secteur conchylicole, les pics de saisonnalité observés concernent particulièrement les mois de juin et surtout de juillet et d'août à la fois pour l'ostréculture et la mytiliculture, et de décembre pour l'ostréculture seule.

Il faut préciser cependant que les formes d'emploi saisonnier et les catégories de personnes recrutées diffèrent d'une saison à l'autre. Ainsi, comme déjà signalé, la saison d'été est plutôt caractérisée par l'embauche selon un rythme bimensuel d'une main d'œuvre salariée plutôt masculine et dont une partie est constituée d'étudiants. En revanche, la saison hivernale, plus courte mais plus intense, correspond à l'accomplissement de tâches à durée continue (approximativement de 2 à 6 semaines), avec des amplitudes hebdomadaires pouvant dépasser les 60 heures (maximum légal de 66 heures) et consistant notamment en des activités de conditionnement (expédition). Pour cette dernière période, les recrutements intéressent principalement un public féminin dont une partie a déjà exercé les années précédentes les tâches requises par cet emploi.

Par ailleurs, si la demande de main d'œuvre estivale concerne une grande partie des entreprises conchylicoles, il n'en est pas de même en période hivernale, période au cours de laquelle ce sont surtout les entreprises présentant une activité d'expédition qui opèrent des recrutements.

Pour compléter ces diverses informations, il est utile de rappeler et de souligner que le recours à l'emploi d'intérimaires est essentiellement pratiqué sur la côte ouest du Cotentin, que les exonérations de charges sociales pour les contrats de travail occasionnels sont plus étendues en agriculture (90 % de taux d'exonération) qu'en conchyliculture (58 %), que les CDD de grande saisonnalité n'ouvrent pas droit à la prime de précarité... l'ensemble de ces facteurs contribuant à la complexité et à la difficulté d'apprécier l'emploi saisonnier en conchyliculture en Basse-Normandie.

Comme en témoignent les tableaux ci-après, les augmentations constatées atteignent plus de 40 % du nombre moyen de salariés en décembre et de 30 à 40 % en juillet et août. De tous les secteurs caractérisés par la saisonnalité, la conchyliculture est sans doute, en Basse-Normandie, celui qui présente les augmentations d'effectifs les plus fortes en période de surcroît d'activité.

	Moyenne mensuelle	Juin	Juillet	Août	Décembre
2005					
Calvados	264	-	327	318	331
Manche	882	926	1 310	1 162	1 340
Basse-Normandie	1 146	-	1 637	1 480	1 671
2006					
Calvados	265		339	307	313
Manche	929		1 218	1 326	1 363
Basse-Normandie	1 194		1 557	1 633	1 676

Tableau n° 14 : L'emploi salarié en conchyliculture en période de surcroît d'activité

Source : D'après données MSA - Fédération des Côtes Normandes

	Moyenne mensuelle	Juin	Juillet	Août	Décembre
2005					
Calvados	30	-	87	44	9
Manche	200	300	553	311	592
2006					
Calvados	30	48	102	1 326	47
Manche	212	-	541	436	602

Tableau n° 15 : Les contrats conclus en période de surcroît d'activité

Source : D'après données MSA

- **Les problématiques relatives à l'emploi saisonnier en conchyliculture**

Caractéristique assez commune à la plupart des secteurs présentant une saisonnalité avérée, le turn over constitue, aux dires des professionnels de cette activité, une réalité avec laquelle il faut nécessairement composer. En effet, la pénibilité des tâches confiées aux saisonniers, du moins à la plupart d'entre eux, les niveaux dans l'absolu modestes de rétribution pratiqués (même s'ils correspondent à une convention collective) font que l'emploi saisonnier en conchyliculture est plus considéré comme une activité d'attente, de substitution que comme une étape dans une vie professionnelle structurée autour d'un projet.

Dès lors, l'appétit de formation et d'évolution dans la profession demeure limité et ne concerne que les individus, peu nombreux, porteurs d'un projet professionnel à terme. Il faut convenir à ce propos que le groupement d'employeurs apparaît comme un support approprié à la constitution d'un embryon de plate-forme des vocations, autorisant une prise de contact avec cette activité professionnelle au travers des contrats accomplis dans diverses entreprises conchylicoles.

L'accès à la formation continue à proprement parler ne peut véritablement s'opérer qu'au travers d'un passage prolongé en entreprise, le recrutement en CDD, en intérim ou via le groupement d'employeurs n'étant qu'un préalable initiatique.

Les problématiques de transport et de logement sont également vivement ressenties par les employeurs et leurs salariés saisonniers. S'agissant de la saisonnalité bimensuelle, les difficultés sont d'autant plus importantes que les horaires évoluent avec la succession des marées et que le travail est entrecoupé quotidiennement d'un long laps de temps d'inactivité (correspondant à la marée haute). Il semble que le covoiturage est pratiqué à une échelle variable mais les

solutions demeurent généralement individuelles compte tenu des contraintes ci-dessus évoquées. Il semble pour le moins peu aisé de concevoir des systèmes cadencés de ramassage du fait de l'éparpillement des saisonniers, des distances relativement faibles les séparant du lieu de travail et surtout du fait du décalage journalier des marées et donc des horaires de transport.

Le logement des saisonniers correspond à une problématique plus estivale, d'autant plus cruciale qu'une concurrence s'instaure entre estivants et travailleurs saisonniers quels qu'ils soient. Pénurie de capacités d'accueil, cherté des loyers, la difficulté à trouver un lieu d'hébergement s'étend même aux campings qui accueillent avec réticence cette dernière clientèle, les tenanciers de ces établissements invoquant, à tort ou à raison, les nuisances sonores et surtout nocturnes que de jeunes saisonniers occasionnent. Des capacités d'hébergement sont disponibles plus en retrait des côtes mais alors se pose la question du transport. Une étude diligentée courant 2007/2008 par la DDE de la Manche tente de répondre à ces difficultés et propose un certain nombre de solutions, certaines étant déjà mises en œuvre (cette problématique sera examinée en 3^{ème} partie de ce rapport).

La question de la santé au travail doit également être évoquée. Compte tenu de la brièveté des contrats accomplis par la plupart des saisonniers, il est facile de comprendre en quoi le passage devant un service de médecine du travail tient de la gageure. Entre l'embauche et la cessation du contrat, il s'écoule souvent quelques jours, au mieux quelques semaines, laps de temps durant lesquels, surtout en été, les services de santé, qu'il s'agisse de la MSA ou de l'ENIM, ne peuvent faire preuve d'une réactivité suffisante pour mener à bien leur mission sanitaire. Seuls les saisonniers de la saison hivernale peuvent bénéficier plus aisément de cette visite médicale.

- **Les préconisations envisageables**

Au moment où le secteur conchylicole traverse une crise sans précédent, existentielle serait-on tenté d'écrire, il convient de reconnaître que la question des saisonniers prend un caractère quelque peu surréaliste. Néanmoins, il demeure utile de réfléchir aux solutions envisageables pour donner à la profession et à ces saisonniers des conditions de recrutement et d'exercice de leurs tâches améliorées. Les questions du logement et en partie du transport, quoique délicates, pourraient commencer à recevoir un début de réponse si les préconisations retenues dans la réflexion menée par la DDE de la Manche étaient progressivement prises en compte et expérimentées.

En revanche, la problématique de la santé au travail reste entière dans la mesure où trois paramètres concomitants ont pour effet de rendre toute évolution improbable ; il s'agit à la fois de la durée d'instruction des demandes de visites médicales qui, si elle peut être réduite, n'en buttera pas moins sur la non moins grande brièveté des contrats de travail et sur le turn over des salariés concernés ; enfin, la pénurie générale de médecins du travail, encore plus criante en période estivale, constitue le troisième facteur de non résolution de cette problématique.

La question d'une extension de l'aire de compétence du groupement d'employeurs déjà existant, en l'occurrence celui de la côte des havres, mérite d'être explorée tant les services rendus par cette structure présentent un grand intérêt à la fois pour les chefs d'entreprise et pour les saisonniers. Comme toutes les entités de

ce type, malgré sa dimension satisfaisante (50 000 heures de travail annuelles), ce groupement peine à élargir son assiette ou tout du moins à engendrer la création de structures analogues ailleurs. A ce propos, la constitution d'un groupement d'employeurs dans le Val de Saire ne manquerait pas d'intérêt, d'autant qu'il est possible d'envisager une mise en commun avec le groupement déjà en activité dans le domaine maraîcher.

En effet, le fait de rapprocher conchyliculture et maraîchage obéit, en la matière, à au moins quatre réalités :

- un secteur géographique homogène et au final de faible dimension autorisant une appréhension nouvelle des problématiques de logement et surtout de transport ;
- une communauté d'intérêt entre deux professions recourant au travail saisonnier ;
- un allongement des durées d'embauche pour les saisonniers autorisant la possibilité d'accéder à des CDI ;
- une mise en commun permettant de renforcer la "force de frappe" du ou des groupements d'employeurs concernés et suscitant un intérêt accru des pouvoirs publics pour cette structuration nouvelle.

Pour conclure cette réflexion sur le travail saisonnier en conchyliculture, il est intéressant de rapporter l'observation faite par un responsable de cette profession qui considère qu'une partie de la problématique de l'emploi saisonnier dans ce secteur serait résolue si la Basse-Normandie conchylicole parvenait à développer significativement sa fonction d'expédition. En effet, les bassins de production ostréicole régionaux n'expédient, c'est-à-dire préparent pour la commercialisation, qu'environ la moitié du tonnage produit annuellement sur les parcs. Une augmentation significative de la proportion des produits ostréicoles faisant l'objet d'un travail d'expédition augmenterait les besoins en main d'œuvre et aboutirait à proposer une offre d'emplois saisonniers moins syncopées.

Outre les efforts de résolution de la crise sanitaire, c'est également vers le domaine de la commercialisation que les actions d'accompagnement des pouvoirs publics à la profession conchylicole et surtout ostréicole doivent s'orienter.

II.3.3.2. L'emploi saisonnier et la pêche à pied

La pêche à pied par des professionnels n'a pas été retenue parmi les activités halieutiques considérées comme saisonnières. Plusieurs raisons motivent ce choix. D'une part, ce type de pêche (coques, palourdes praires, ver de vase...), quoique saisonnière, est soumis à des autorisations administratives (permis et licences) qui ne sont pas délivrées de façon régulière, c'est-à-dire année après année. Il arrive en effet que des espèces ou des gisements ne soient pas ouverts à la pêche faute d'une biomasse suffisante. D'autre part, il ne s'agit pas à proprement parler d'une activité saisonnière puisque le postulant au permis doit justifier de 1 200 heures de travail enregistrées par la MSA ou par l'ENIM, ce qui représente les trois quarts d'une année d'activité professionnelle. Enfin, ces pêcheurs professionnels à pied opèrent de façon itinérante en fonction du niveau d'abondance des gisements.

Pour information, il a été délivré en 2008 environ 350 permis dans le Calvados et plus de 400 dans la Manche, avec des possibilités de doubles comptes, sachant

enfin que la plupart des pêcheurs à pied concernés sont originaires de la Baie de Somme.

II.3.3.3. L'emploi saisonnier en agriculture

L'agriculture bas-normande, avec la variété de ses productions, présente-elle des activités au caractère saisonnier affirmé ? Pour mieux en cerner la réalité, plusieurs approches sont possibles. Tout d'abord, une approche que l'on peut qualifier d'agronomique (et de bon sens) permet d'affirmer sans grand risque d'erreur que les productions végétales (céréales, maraîchage, arboriculture...) sont les plus à même d'occasionner une saisonnalité avérée que celles de nature animale. En effet, ces dernières productions sont caractérisées par une grande permanence de l'activité. Elles peuvent donner lieu à une demande de main d'œuvre ponctuelle mais récurrente sous la forme notamment de salariés de remplacement pour des raisons notamment de congés et de maladie. Une organisation spécifique mise en place par la profession répond à ce type de demande de main d'œuvre qu'on ne peut rattacher à la problématique de saisonnalité

D'autres approches, statistiques celles-là, doivent être également utilisées. Il s'agit soit d'enquêtes ponctuelles, soit d'analyses statistiques opérées en particulier sur la base de données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), relatives notamment aux contrats de travail établis au cours de l'année ou relatives aux salariés comptabilisés.

Comme les développements suivants vont le montrer, le travail saisonnier dans l'agriculture bas-normande revêt une ampleur plutôt modeste. Deux raisons viennent étayer cette affirmation. D'une part, les productions notamment fruitières sont d'une importance toute relative (fruits rouges...), quant aux productions vini-viticoles... ; d'autre part, des raisons d'ordre administratives et financières en limitent le recours. En effet, les exonérations partielles de charges sociales sont plus élevées pour un CDD que pour un contrat de travail saisonnier autrement appelé contrat de travail occasionnel dans la sphère agricole. Toutefois, cette seconde raison n'a que peu de répercussions sur la comptabilité statistiques des emplois à durée limitée.

- **L'enquête ASSEDIC de 2006 sur l'emploi saisonnier agricole dans la Manche**

En ce qui concerne les enquêtes, il est ici intéressant de mentionner celle réalisée en 2006 dans le département de la Manche sur les besoins de main d'œuvre dans le secteur agricole, étude menée par l'ASSEDIC, en collaboration avec d'autres organismes⁷. Cette enquête repose sur l'expression par les entreprises, non seulement agricoles mais aussi relevant du secondaire et du tertiaire agricoles, de leurs intentions de recrutement. Le tableau ci-dessous en donne les principaux résultats.

⁷ Enquête menée en 2006 conjointement par l'ASSEDIC de Basse-Normandie, la DDAF de la Manche, l'ADASEA de la Manche et la Fédération MSA des Côtes Normandes.

Maraîchage	405 projets de recrutement	dont 389 (96 %) à caractère saisonnier
Services à l'agriculture (emplois techniques)	448 projets de recrutement	dont 371 (83 %) à caractère saisonnier
Agro-alimentaire (production)	442 projets de recrutement	dont 330 (78 %) à caractère saisonnier
Arboriculture	84 projets de recrutement	dont 84 (100 %) à caractère saisonnier
Approvisionnement	83 projets de recrutement	dont 62 (75 %) à caractère saisonnier
Élevage de petits animaux	77 projets de recrutement	dont 58 (75 %) à caractère saisonnier
Polyculture/élevage	233 projets de recrutement	dont 49 (21 %) à caractère saisonnier
Filière cheval	94 projets de recrutement	dont 39 (41 %) à caractère saisonnier
Services à l'agriculture	70 projets de recrutement	dont 35 (50 %) à caractère saisonnier
Paysage	163 projets de recrutement	dont 14 (8 %) à caractère saisonnier
Horticulture	19 projets de recrutement	dont 10 (54 %) à caractère saisonnier
Forêt	34 projets de recrutement	dont 4 (11 %) à caractère saisonnier

Tableau n° 16 : Projets de recrutement dans le secteur agricole en 2006 dans la Manche dont emplois à caractère saisonnier

Source : Enquête Assedic de Basse-Normandie 2006

A l'occasion de cette investigation, 2 545 projets de recrutements ont ainsi été comptabilisés dont 69,5 % (soit 1 770) présentaient un caractère saisonnier. Il convient à cet égard de préciser que sous le vocable de saisonnier, on agglomère emplois véritablement saisonniers et emplois de remplacement (pour congés par exemple).

A la réflexion, la saisonnalité apparaît dans cette enquête, à l'exclusion du maraîchage et l'arboriculture (fruits rouges), surtout observable dans les métiers de services, de production agro-alimentaire et de commerce. De surcroît, il s'agit en l'occurrence d'intentions de recrutement dont la concrétisation revêt un caractère aléatoire, ce qui incite à considérer les ordres de grandeur proposés comme probablement supérieurs aux réalisations.

Concernant les secteurs non spécifiquement agricoles (services, approvisionnement, agroalimentaire...), d'autres observations peuvent être opérées. D'une part, à l'exclusion des services (techniques) à l'agriculture et des activités agroalimentaires, les volumes d'intention de recrutement sont peu élevés : 62 intentions pour l'approvisionnement et 35 pour les services. D'autre part, il s'agit, faut-il le rappeler, à la fois d'emplois saisonniers et d'emplois de remplacement. Ainsi, l'enquête souligne qu'en ce qui concerne les services à l'agriculture, une partie non négligeable (95 sur 448) relève des emplois de remplacement pour la production agricole. Enfin, concernant notamment les services techniques à l'agriculture et l'agroalimentaire, les emplois considérés sont pour la plupart répartis sur l'ensemble du territoire départemental et affectés de saisonnalités différentes ce qui accentue la difficulté à les observer.

Pour la partie spécifiquement agricole, outre les deux activités de maraîchage et d'arboriculture, le nombre d'emplois saisonniers (ou de remplacement) potentiels reste dans l'absolu peu élevé. Toutefois, la faiblesse de la production céréalière dans le département de la Manche obère un peu les résultats obtenus. Enfin, polyculture-élevage, élevage de petits animaux et filière cheval représentaient à peine 150 projets de recrutement d'emplois saisonniers (ou de remplacement) en 2006.

- **Approche de l'emploi saisonnier agricole selon les données MSA**

L'autre approche repose sur des statistiques de la MSA qui font le point, année par année, mois par mois, de l'évolution du nombre de salariés et de contrats conclus dans les entreprises agricoles et de la sphère agricole.

Si l'on s'en tient aux évolutions observées mois par mois du nombre de salariés, seules quelques rares activités présentent des variations des effectifs salariés supérieures à 10 % de la moyenne mensuelle des emplois. Le tableau synthétique n° 17 illustre cette donnée factuelle. Ainsi, les cultures spécialisées (principalement les céréales, le maraîchage et l'arboriculture), les entreprises de travail agricole (ETA) et celles spécialisées dans l'approvisionnement sont caractérisées par une augmentation plus ou moins sensible de leurs effectifs, et ce essentiellement en période estivale. De façon plus détaillée, ces variations de l'emploi s'élevaient dans les cultures spécialisées par exemple dans le Calvados en juillet 2006 à 64 emplois supplémentaires par rapport à la moyenne mensuelle (525/461) et à 118 emplois également supplémentaires pour le mois d'août de cette même année (873/755).

Mois / Activités	Calvados							Manche							Orne							
	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	
Culture spécialisées																						
ETA																						
Approvisionnement																						

Tableau n° 17 : Activités agricoles ayant présenté une variation mensuelle d'emplois salariés supérieure à 10 % en 2006

Source : CESR d'après données MSA

L'analyse des fluctuations affectant les contrats de travail conclus apporte un éclairage complémentaire et quelque peu différent.

Cette approche statistique fait le point des nouveaux contrats de travail (CDI mais surtout CDD) signés par les entreprises du secteur agricole (entreprises des secteurs primaires, secondaires et tertiaires) au mois le mois. D'une manière générale, un pic dans le nombre de contrats apparaît durant les mois de juillet et de septembre. Dans certains secteurs, les augmentations par rapport à la moyenne mensuelle de référence sont parfois considérables. Elles expriment à la fois l'obligation de faire face à un surcroît d'activité, à des nécessités de remplacement (pour congés ou toutes autres raisons), et le fait que les contrats conclus sont parfois de petites durées (quelques jours à quelques semaines), ce qui a pour effet d'en accroître significativement le nombre.

Cet ensemble de raisons explique pourquoi des amplitudes importantes apparaissent pour certaines activités entre le nombre mensuel moyen de contrats et le nombre de contrats conclus lors des mois de pointe.

C'est le cas par exemple dans le Calvados en 2006 pour les cultures spécialisées, secteur qui présentait une moyenne mensuelle de contrats signés de 65 (780 contrats enregistrés dans l'année) et un nombre de contrats conclus en mai de 125, de 131 en juin, de 98 en juillet et de 139 en septembre.

De façon approximative, quelques estimations du volume des emplois saisonniers dans le maraîchage et dans les cultures spécialisées peuvent être avancées. Ainsi, concernant l'activité la plus concernée par la saisonnalité, c'est-à-dire le maraîchage, il est possible de tabler sur un nombre de saisonniers en période estivale s'établissant autour de 400 emplois, l'essentiel se situant naturellement dans le département de la Manche. En ce qui concerne les cultures céréalières notamment, la difficulté pour estimer est encore plus grande puisque les données MSA agglomèrent ces cultures et l'élevage. Tout au plus peut-on considérer que l'activité céréalière génère au cœur de la période des moissons de l'ordre de 250 à 300 emplois saisonniers supplémentaires.

• Le maraîchage

De toutes les activités agricoles, le maraîchage est très certainement celle qui présente le caractère saisonnier le plus affirmé et les effectifs concernés les plus importants. Il faut ajouter que cette production présente la particularité d'être localisée sur des espaces assez restreints, en l'occurrence le Val de Saire, la côte ouest du Cotentin (principalement autour de Créances-Lingreville, Surtainville) et la zone du Mont Saint-Michel.

Les productions sont variées (chou-fleur, carottes, poireaux, chou-rave, navet salades...) et induisent de ce fait des périodes de plantations et de récoltes différenciées. D'une manière générale, la fin du printemps et le début de l'été correspondent pour un certain nombre de légumes aux périodes de semis ou de plantation tandis que l'automne et l'hiver sont consacrés aux récoltes. Plus précisément le calendrier des activités de maraîchage se présente approximativement de la façon suivante.

Toutefois, cette présentation du calendrier des activités de maraîchage doit être complétée par plusieurs observations. Il existe ainsi un décalage temporel entre les zones de production, le Val de Saire étant plus tardif que les deux autres terroirs de production. Les cultures sous serres (salades et poireaux principalement) se développent et permettent de combler en partie certains interstices temporels. Par ailleurs, la mécanisation croissante facilite les récoltes et, bien entendu, réduit le recours à la main d'œuvre.

	Plantation	Récolte
<u>Val de Saire</u>		
- Chou-fleur	Juillet - Août	Octobre - Avril
- Poireau	Juin - Juillet	Octobre - Avril
- Salade	Mars - Août	Mai - Septembre
<u>Côte Ouest</u>		
- Carottes	Juin + travaux d'irrigation durant l'été	Octobre - Avril
- Poireau	Juin - Juillet	Octobre - Avril
<u>Mont-Saint-Michel</u>		
- Carottes	Avril - Mai	Juin - Juillet
- Poireau	Printemps	Septembre - Mars
- Navet	Juin - Août	Septembre à Février

Tableau n° 18 : Calendrier des activités de maraîchage dans la Manche

On observe également une tendance à la diminution des surfaces de production même si ce phénomène n'affecte pas les grandes productions que sont celle du poireau et des salades. La production de navet semble, pour ce qui la concerne, menacée, ce légume étant affecté d'un parasite que la diminution imposée de l'usage de certains produits phytosanitaires ne permet plus de combattre efficacement. Enfin, la profession connaît des problèmes de recrutement du fait en particulier de la pénibilité des travaux de récolte (période hivernale avec des conditions météorologiques parfois éprouvantes, récolte du navet non mécanisée et s'effectuant à genoux...).

Pour répondre à certaines de ces problématiques et en particulier à celle relative au recrutement de salariés saisonniers, un groupement d'employeurs, Active Emploi Manche, a été créé en septembre 2007⁸. Il regroupe une trentaine d'employeurs, presque tous situés dans le Val de Saire. Cette structure, uniquement dédiée au maraîchage, dispose actuellement de 17 agents de production dont trois en CDI représentant 10 emplois équivalent temps plein. Son équilibre économique suppose d'atteindre un effectif d'environ 20 ETP.

Une extension des services proposés par ce groupement est envisagée avec des CUMA⁹ et l'AFARM (association de remplacement).

II.3.3.4. L'emploi saisonnier dans les activités socioculturelles

L'observation des données de source DADS tend à mettre en évidence des surcroûts périodiques d'activité pour les activités à caractère socioculturel. Ces variations, sans être considérables, n'en sont pas moins réelles et témoignent d'une certaine saisonnalité dans ce secteur qui recouvre, il faut le reconnaître, un nombre assez important d'activités. Pour illustrer cette affirmation, quelques données chiffrées issues des DADS peuvent être avancées. Ainsi, l'ensemble des activités retenues pour les besoins de cette étude comme relevant du secteur socioculturel représente de l'ordre de 7 000 salariés, caractérisé par une saisonnalité s'étalant principalement sur les mois de juin à août et correspondant à une hausse observée des effectifs d'environ 10 % durant la période en cause. Il s'agit de valeurs indicatives qui n'ont pour but que de mettre en évidence l'existence plus que probable de phénomènes saisonniers estivaux.

- **Les activités liées aux métiers de l'animation**

Sous cette appellation volontairement large, on trouve notamment des animateurs socioculturels généralistes, des animateurs spécialisés, et des animateurs sportifs. Ces métiers connaissent en période estivale un surcroît d'activité dû à leur objet (activités sportives de plein air) et à la localisation des dites activités, principalement littorale. Toutefois, les animateurs recrutés pour répondre aux besoins exprimés par les centres aérés ou de vacances participent également à cette variation positive de l'emploi estival de nature socioculturelle. Pour cette dernière forme d'emploi, il faut reconnaître que la répartition territoriale est plutôt

⁸ Ce groupement d'employeurs a bénéficié pour son lancement d'aides européennes (Equal) et d'aides régionales dégressives sur trois années. En contrepartie de la prestation (mise à disposition d'un salarié, accomplissement des démarches administratives et sociales), chaque heure travaillée est affectée d'un surcoût de 2 euros.

⁹ Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole.

homogène et épouse en particulier les ensembles urbains de moyenne et de grandes importances ;

Le contenu des entretiens réalisés avec les professionnels de ce secteur ou avec les services administratifs révèle que les saisonniers œuvrant dans ces activités sont le plus souvent des étudiants, généralement peu qualifiés (titulaires le plus souvent d'un unique BAPA/BAFD¹⁰). Toutefois, à l'issue de ces expériences professionnelles estivales, certains d'entre eux manifestent l'intention de poursuivre dans cette voie et de se professionnaliser via l'obtention notamment d'un BPJEPS, formation leur permettant d'accéder à des emplois relativement stables (1/3 des offres d'emplois correspond à des missions égales ou supérieures à 6 mois). Il faut souligner à ce propos que ce type de formation n'est pas pris en charge par les fonds formation de la Région. Selon les professionnels rencontrés, ce relatif désintérêt a contribué à maintenir l'aspect saisonnier de ces métiers et leur précarité. Cependant, il convient de signaler que le Conseil Régional a mis en place très récemment un dispositif de pré-qualification aux métiers d'animateurs socio-éducatifs ce qui exprime l'amorce d'une inflexion dans la politique de formation relative à ce secteur.

- **Les activités de nature culturelle**

Les activités de nature culturelle sont également caractérisées par une certaine saisonnalité. L'analyse des chiffres issus des DADS pour les activités artistiques (code 923 a), les services annexes aux spectacles (code 923 b) et de façon plus large pour la gestion du patrimoine culturel (925 c) confirme à certains égards cette assertion, la saisonnalité étant plus particulièrement observable entre les mois d'avril et de septembre avec un pic en juillet et en août.

Selon les secteurs analysés, la montée en puissance des effectifs durant les périodes estivales et péri-estivales représente de l'ordre de 350 à 400 emplois supplémentaires durant années retenues (2003, 2004 et 2005), soit environ une centaine pour les services annexes aux spectacles, 100 à 200 pour les activités artistiques et entre 100 et 150 pour la gestion du patrimoine culturel.

A l'issue des nombreux entretiens menés dans le cadre de cette étude, il semble que cette saisonnalité soit la conséquence d'un accroissement significatif du nombre de manifestations estivales et semi-estivales à caractère culturel, en particulier des festivals. En effet, et notamment dans le domaine des spectacles vivants, une saisonnalité certaine se dégage. Plusieurs études réalisées en Basse-Normandie sur ces pratiques culturelles¹¹ confirment leur déroulement essentiellement entre les mois de mai et de septembre.

Dès lors, il est légitime d'incorporer à cette réflexion sur l'emploi saisonnier l'emploi culturel avec ses spécificités et en particulier l'intermittence.

¹⁰ Ces titres ne sont aux yeux des professionnels de la formation que des attestations n'ayant aucune valeur diplômante ou de qualification.

¹¹ La musique en Basse-Normandie - CESR - Octobre 2008 - Etude Région Basse-Normandie 2006 - Etude CESR 1996 sur les festivals.

	Calvados	Manche	Orne	Région	Ensemble
Janvier à mars	20	6	3	1	30
Avril à juin	47	19	14	3	83
Juillet à septembre	58	27	14	3	102
Octobre à décembre	29	9	7	5	50

Tableau n° 19 : Le positionnement temporel des manifestations relevant du spectacle vivant en Basse-Normandie (année 2007) d'après données CESR

Pour mémoire et succinctement, l'intermittent du spectacle est une personne qui travaille par intermittence (comme son nom l'indique) pour des entreprises de spectacle (cinéma, télévision, théâtre ou autres spectacles vivants). La production de ces événements culturels, par nature généralement limitée dans le temps, amène les entreprises concernées à contracter avec des artistes, des techniciens et des ouvriers sur des périodes définies.

La situation particulière de ces salariés, avec une succession de contrats à durée déterminée, alternant des périodes d'emploi et de chômage, a conduit les partenaires sociaux siégeant à l'UNEDIC à aménager des dispositifs spécifiques quant à leur accessibilité aux droits d'indemnités chômage (cf. annexe).

Selon les informations recueillies auprès de professionnels des spectacles vivants, il ne semble pas que cette saisonnalité affecte les salariés dotés du statut d'intermittent, qu'ils soient de la sphère artistique ou technique. En effet, l'analyse des chiffres édités par l'ASSEDIC relatifs à l'indemnisation des intermittents du spectacle tend à montrer que le nombre d'entre eux pris en charge demeure remarquablement stable tout au long de l'année.

Deux raisons peuvent être avancées pour expliquer cet état de fait. D'une part, le statut de l'intermittence offre des possibilités particulièrement bien exploitées de gestion annuelle du temps de travail tant pour les salariés concernés que pour leurs employeurs. D'autre part, l'existence d'une double saison, l'une à caractère automnale et hivernale dans les structures de spectacles traditionnelles (scènes nationales et autres salles comme le Cargö, la Luciole, le Zénith...), l'autre à caractère estival (avec les nombreux festivals et des spectacles non récurrents), permet à une partie des intermittents du spectacle, les plus qualifiés et les plus reconnus d'entre eux, d'avoir un emploi du temps de travail annuellement équilibré.

Ainsi, le surcroît de salariés observé approximativement durant le deuxième quadrimestre trouverait son origine dans le recours complémentaire à des actifs intermittents et non intermittents, disposant ou non d'une qualification dans les métiers artistiques et ou techniques du spectacle. Ces mêmes salariés peuvent, c'est une hypothèse, saisir l'occasion de ces CDD pour accéder au statut d'intermittent par accumulation d'heures de travail dans le secteur du spectacle.

Mois	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie
30 juin 2006	240	52	58	350
30 septembre 2006	239	50	54	343
31 décembre 2006	249	51	56	356
31 mars 2007	237	54	55	346
30 juin 2007	242	54	55	351
30 septembre 2007	246	66	55	367
31 décembre 2007	247	65	58	370
31 mars 2008	245	58	48	351
30 juin 2008	240	55	52	347

Intermittents du spectacle allocataires en fin de mois

Mois	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie
30 juin 2006	329	110	76	515
30 septembre 2006	323	116	78	517
31 décembre 2006	320	114	74	508
31 mars 2007	318	111	68	497
30 juin 2007	322	108	67	497
30 septembre 2007	324	112	62	498
31 décembre 2007	317	101	62	480
31 mars 2008	316	110	59	485
30 juin 2008	321	110	57	488

Artistes du spectacle et techniciens des entreprises du spectacle

Tableaux n° 20 : Les intermittents du spectacle allocataire en fin de mois (2006-2008)

Source : ASSEDIC de Basse-Normandie

Au-delà de ces considérations de nature statistique, il convient également évoquer les problématiques que peuvent rencontrer, du fait de la saisonnalité, salariés et employeurs dans ce secteur d'activité. Il faut souligner le fait que le caractère le plus souvent éphémère des manifestations culturelles en cause rend assez délicate la perception et la traduction des problématiques relatives au logement, au transport, à la formation, à la santé ou au recrutement des saisonniers du spectacle. Pour autant, ces questions méritent d'être posées

En ce qui concerne le logement, la majorité des responsables des manifestations culturelles répétitives se déroulant sur plusieurs jours anticipent la demande d'hébergement et fournissent aux techniciens et artistes, mais surtout aux intermittents, des moyens pour se loger (adresses de logements, réservations...). Au moins pour les techniciens et parfois pour les artistes (tout dépend de leur notoriété), le camping semble être un mode d'hébergement plus fréquent qu'on ne le pense. Par ailleurs, les territoires au sein desquels ont lieu les manifestations culturelles sont parfois dans l'incapacité intrinsèque de répondre à la demande (faute de capacités permanentes) ou en raison d'un taux d'occupation temporairement élevé. En revanche, il ne semble pas que la question du transport se pose, les saisonniers disposant pour la plupart d'entre de moyens de locomotion, ce qui leur permet de se déplacer au gré des spectacles.

Deux autres domaines nécessitent une attention plus particulière, en l'occurrence la santé au travail et la formation.

Pour ce qui concerne la santé au travail, la problématique des saisonniers non intermittents employés dans les manifestations d'ordre culturel recoupe celle des saisonniers recrutés sur des CDD de très courte durée. Ils échappent ainsi dans la plupart des situations à une prise en charge par la médecine du travail. Ce n'est pas en principe le cas des intermittents statutaires qui, eux, sont soumis à une visite médicale annuelle qui se déroule en région parisienne.

En ce qui concerne la formation, il convient de reconnaître que l'accès aux formations susceptibles de concerner les saisonniers, qu'ils soient intermittents ou non, est conditionné par l'intérêt tout relatif porté par les financeurs (Conseil Régional, ASSEDIC,...) aux métiers de la sphère artistique. Rares sont en effet les formations prises en charge par les pouvoirs publics qu'il s'agisse des métiers techniques (sécurité, normes électriques, métiers de l'accroche...) ou artistiques. A l'exception d'une formation d'assistant à l'administration des projets culturels (depuis 2007) ou au professorat de musique (via le CEFEDM), les possibilités offertes aux salariés non intermittents relèvent de dispositifs généraux comme le CIF/CDD ou le financement individuel de formation, à la condition pour ce dernier moyen d'apporter la preuve d'un projet professionnel mûrement réfléchi.

II.3.3.5. L'emploi saisonnier dans l'hôtellerie-restauration

De tous les secteurs économiques observés sous l'angle de la saisonnalité, l'hôtellerie-restauration est sans doute celui qui, en Basse-Normandie, est le plus concerné par ce phénomène, et ce à la fois quantitativement et territorialement. De toute évidence, l'importance au plan régional de l'activité touristique est, pour l'essentiel, à l'origine de cette saisonnalité marquée.

Par ailleurs, il convient de souligner que le caractère saisonnier de l'activité hôtelière et de restauration contribue pour beaucoup à l'image de la profession, tant à son crédit qu'à son passif.

Il s'agit sans du seul secteur d'activité doté d'un caractère saisonnier qui fait l'objet assez régulièrement d'un suivi. En l'occurrence, il est intéressant de faire référence à l'étude publiée par l'INSEE de Basse-Normandie en 2004 et relative à "l'impact du tourisme sur l'emploi"¹². Selon cette étude, plus de deux salariés sur dix occupaient dans ce secteur un emploi saisonnier entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2001 et un sur dix entre le 1^{er} juillet et le 31 août de la même année, soit environ 3 500 pour cette dernière période. Il est précisé que près de 30 % des contrats conclus à cette occasion sont à temps partiel, que la plupart d'entre eux étaient jeunes et que les rémunérations versées sont généralement égales ou légèrement au SMIC. Ces différentes constatations recouperent celles opérées par le CESR.

Les zones concernées par cette forme d'activité sont principalement celles de la Côte Fleurie et du Nord Pays d'Auge, de la Côte de Nacre, de Caen et de sa périphérie, de la Côte Ouest du Cotentin avec une intensité certaine autour de Granville et du Mont-Saint-Michel, du Val de Saire et de la zone de Bagnoles de l'Orne, cette dernière présentant une double activité saisonnière avec le thermalisme et l'hôtellerie-restauration qui vient en complément indispensable du premier secteur cité.

¹² INSEE - Cent pour cent - n° 133 d'octobre 2004.

A l'exception de Caen (saison partant de septembre-octobre jusqu'à juin) et de Bagnoles de l'Orne (d'avril à septembre), tous les autres secteurs géographiques sont caractérisés par une pointe d'activité estivale, généralement assise sur les mois de juillet et d'août à laquelle il faut ajouter pour la Côte Fleurie en particulier les fins de semaine pré-et post-estivales.

Comme les données communiquées en deuxième partie de ce rapport l'ont montré, les effectifs de saisonniers sont considérables et peuvent être estimés comme atteignant 4 000 personnes (compte tenu de la correction évoquée dans le II.3.2.1. concernant les emplois des activités de jeux de hasard et d'argent).

Il demeure toutefois impossible de distinguer au sein de cet ensemble chiffré les saisonniers extra-régionaux de ceux habitant sur place ou à plus ou moins grande proximité de leur lieu de travail, ces derniers étant de l'avis général les plus nombreux.

Les problématiques liées à la saisonnalité rencontrées dans le secteur de l'hôtellerie-restauration sont relativement nombreuses.

La première difficulté mise en avant par les saisonniers a trait aux questions de mobilité. L'éloignement plus ou moins important du lieu de travail constitue sinon un obstacle du moins une gêne se traduisant parfois par des refus de l'emploi proposé, et toujours par une gestion du temps et des surcoûts (transports, garde d'enfants...) délicate. Selon l'ANPE, 50 % des demandeurs d'emplois disposés à travailler dans l'hôtellerie-restauration n'ont pas de véhicule.

Ce constat inspire plusieurs commentaires. Tout d'abord et dans l'absolu, on peut considérer que la non résolution de cette difficulté rend improductifs tous les efforts accomplis en amont en particulier en matière de formation.

Ensuite, cette problématique est consubstantielle de celle liée au logement des saisonniers. Dès lors que la distance entre le lieu de résidence du salarié et de l'employeur est importante, la solution de mettre à disposition du saisonnier un logement s'impose d'elle-même. Pourtant et en l'état actuel des choses, il n'existe en Basse-Normandie qu'une seule maison des saisonniers, en l'occurrence à Villers sur Mer (Calvados), et rares sont les employeurs qui disposent ou proposent un logement à leurs saisonniers.

Cette double difficulté (logement et/ou transport) pose des problèmes d'attractivité et donc de recrutement pour les professions intéressées. On constate d'ailleurs un turn-over croissant chez les titulaires de CDD dans ce secteur. Par ailleurs, ce problème de recrutement n'est pas sans retentissement sur la qualité des prestations délivrées par la profession auprès de la clientèle.

La troisième problématique rencontrée est liée à la formation non que les dispositifs soient insuffisants mais bien plutôt en raison d'un intérêt perfectible des employeurs et des salariés pour les formations proposées.

Pourtant, l'hôtellerie-restauration est un secteur particulièrement organisé, disposant d'un OPCA¹³, en l'occurrence le FAFIH, et bénéficiant de l'écoute attentive de l'ASSEDIC et du Conseil Régional.

¹³ Organisme paritaire collecteur agréé.

Selon les différents interlocuteurs rencontrés, il apparaît utile de poursuivre le développement des formations relatives à l'acquisition de rudiments linguistiques (l'anglais notamment), et de notions précises en matière d'hygiène et de savoir-être.

En revanche, la profession ne semble pas intéressée par les modules d'adaptation de postes proposés par les pouvoirs publics pour permettre à des personnels d'atteindre assez rapidement les niveaux de compétences requis.

Par ailleurs, ni le livret de compétences, ni le Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF) ne rencontrent le succès escompté.

Pourtant, la formation des saisonniers devrait faire l'objet d'une attention particulière et ce pour plusieurs raisons. Il s'agit en effet d'un vivier de recrutement dont la profession ne saurait se passer, soit pour renouveler ses effectifs en proie à un considérable turn over, soit pour étoffer ses effectifs en CDI, soit encore pour remplacer les salariés absents pour cause de congés ou partis en formation.

Dans l'absolu, l'offre de formation apparaît plutôt satisfaisante en termes de moyens. En termes de localisation des dispositifs, elle l'est aussi sur les zones touristiques du département du Calvados, de même que dans l'Orne à proximité de Bagnoles de l'Orne. En revanche, l'Ouest-Cotentin nécessite très probablement une couverture améliorée de l'offre de formation.

Néanmoins une cohérence accrue entre les nombreux intervenants aurait certainement pour effet d'optimiser le travail déjà accompli.

II.3.3.6. L'emploi saisonnier dans les activités de nettoyage

Il peut paraître a priori étonnant sinon curieux que les activités de nettoyage puissent être affectées par une certaine forme de saisonnalité. Pourtant, l'analyse des DADS montre que ce secteur connaît des variations significatives de ses effectifs et ce de façon récurrente. Les amplitudes observées en période estivale par rapport à la moyenne annuelle des effectifs oscillent entre 9 % en juillet et 15 % en août.

Trois explications plausibles peuvent être apportées à ces fluctuations. D'une part, cette croissance estivale des effectifs du secteur correspond à l'embauche de salariés en remplacement de ceux partis en congés et, d'autre part, l'été est mis à profit par certaines entreprises pour procéder à des nettoyages de grande ampleur, rendus possibles par la baisse d'activité ou la fermeture. En outre, l'augmentation estivale de l'activité hôtelière, en particulier sur le littoral, incite un certain nombre d'établissements hôteliers à faire appel à des entreprises spécialisées.

II.3.3.7. L'emploi saisonnier et le bâtiment

L'analyse des DADS permet de constater que le secteur du bâtiment ne relève pas des activités saisonnières. L'observation détaillée des DADS (nomenclature en 700 rubriques) ne laisse apparaître au titre des activités présentant une saisonnalité relative que quelques rares secteurs comme ceux du "forage et sondage", de la "construction de voies ferrées", des "travaux d'étanchéification", de la "construction d'ouvrages d'art"... , tous secteurs affichant des effectifs réduits et surtout ne présentant pas d'une année sur l'autre une récurrence des périodes de surcroît d'activité...

Il faut souligner que la construction a effectivement constitué naguère un secteur empreint d'une certaine saisonnalité mais que pour des raisons diverses cette particularité s'est atténuée pour pratiquement disparaître aujourd'hui. Parmi les raisons susceptibles d'éclairer l'absence ou la quasi absence de saisonnalité dans le domaine de la construction, il faut citer plusieurs paramètres de nature technique, législative et structurelle.

D'une part, l'industrie du bâtiment n'est plus majoritairement focalisée sur la construction neuve ce qui a pour effet de répartir tout au long de l'année ses chantiers au travers d'activité d'entretien, de rénovation, d'amélioration.

D'autre part, le secteur de la construction, pour des raisons évidentes a pleinement saisi l'opportunité que constitue la possibilité de passer des accords d'annualisation du temps de travail. Ainsi, l'entreprise de construction peut, tout en conservant ses salariés, moduler son activité en fonction de son carnet de commande, des saisons les moins propices à l'édification de bâtiment. Elle peut ainsi faire face aux arrêts d'activité pour cause d'intempéries¹⁴ et aux surcroûts d'activité sans pour autant être dans l'obligation de recruter des salariés supplémentaires. Enfin, les progrès accomplis au plan technique (mécanisation, qualités des matériaux et des produits employés... permettent de réaliser des chantiers quelles que soient les conditions.

Par ailleurs, l'observation attentive des statistiques relatives à l'intérim montre que le secteur de la construction fait appel de façon non négligeable au travail temporaire. En effet, les missions d'intérim exprimées en équivalent temps plein représentent de l'ordre de 2 300 à 2 400 emplois au cours des dernières années connues. Ce recours à l'intérim est surtout observable en juin et juillet et ce de façon récurrente, ainsi qu'en octobre et novembre, de façon cependant moins sensible. Il faut voir dans cet usage soit la nécessité de remplacer des salariés partis en congés (période pré-estivale et estivale), soit au cours du troisième trimestre pour répondre au phénomène de reprise des chantiers après les congés.

Ainsi, pour l'ensemble des professionnels sollicités dans le cadre de cette étude, la construction n'est pas ou tout du moins n'est plus un secteur économique affecté par la saisonnalité.

II.3.3.8. L'emploi saisonnier et les activités industrielles

D'une manière générale, il convient de souligner que les activités industrielles semblent peu affectées, du moins pour la plupart de celles présentes en Basse-Normandie, par la saisonnalité. Il faut voir dans ce constat liminaire la traduction d'une organisation de la production de plus en plus optimisée. Le recours à l'intérim et à l'annualisation du temps de travail notamment participent à cette évolution et fait que, si saisonnalité il y a, elle devient de plus en plus difficilement perceptible, en particulier au plan statistique.

Néanmoins l'exploitation fine des DADS permet de mettre en évidence un certain nombre de secteurs industriels, aussi disparates que la papeterie (fabrication de cahiers...), la cidrerie, certaines productions plasturgiques, la production de

¹⁴ Mise en place d'un régime d'indemnisation en matière de chômage pour intempérie en application de la loi du 21 octobre 1948.

glaces et de sorbets, le cartonnage, la fabrication de sucre..., qui fonctionnent de manière saisonnière.

Tous ces secteurs de production ne sont représentés en Basse-Normandie que par un ou quelques établissements. Les effectifs en cause apparaissent dans l'absolu faibles (quelques dizaines de saisonniers en général) et territorialement essaimés. C'est par exemple le cas des cidreries qui font appel entre septembre et décembre à des salariés supplémentaires. Cependant les effectifs en cause sont globalement de l'ordre d'une centaine de personnes.

Toutefois, deux activités connues pour leur spécificité (production de sucre et fabrication de glaces et sorbets) font ci-après l'objet d'une brève relation.

- **Sucrierie**

La transformation de betteraves en sucre constitue une activité agro-alimentaire à la saisonnalité marquée. Située à l'est de Caen, une unité industrielle exerce cette activité avec une pointe saisonnière de 3 mois allant d'octobre à décembre. Elle recrute de l'ordre de 70 à 75 saisonniers, pour l'essentiel des agents de fabrication mais également des agents de contrôle pour les sites de récolte et de chargement et quelques chimistes.

Le recrutement s'opère, après formation de quelques jours sous contrat d'intérim, ou CDD. Le turn over d'une saison sur l'autre concerne environ un tiers des salariés saisonniers. Ainsi une partie significative du personnel concerné exerce d'année en année cette activité. Selon des informations recueillies auprès de l'entreprise, une partie d'entre eux exerce de multiples activités saisonnières dans des secteurs proches de l'agro-alimentaire (agriculture) ou éloignés (automobile, hôtellerie...).

L'établissement de Cagny éprouve peu de difficultés de recrutement sauf en ce qui concerne les agents de contrôle (environ 5 personnes) qui, au moment du recrutement, travaillent encore dans le secteur agricole (moissons).

- **Fabrication de glaces et de sorbets**

Il existe en Basse-Normandie une unité industrielle de fabrication de glaces et de sorbets. Il s'agit de Ségès Frigécrème à Argentan. Cet établissement installé depuis longue date, emploie en CDI de l'ordre de 200 personnes.

La fabrication de glaces et de sorbets est naturellement influencée par la saisonnalité et peut connaître avec des conditions climatiques favorables un surcroît d'activité s'étalant de mars à septembre. D'une manière générale, le pic d'activité dure environ quatre à cinq mois.

Cet établissement recrute à cette occasion environ 100 saisonniers d'origine locale. Il s'agit d'agents de fabrication d'abord sous contrats d'intérim puis sous contrats saisonniers. Une partie des personnes recrutées présente une plus ou moins grande "ancienneté" dans ce travail saisonnier.

III. LES PRINCIPALES PROBLEMATIQUES SUSCITEES PAR LES ACTIVITES ECONOMIQUES A CARACTERE SAISONNIER

Pour insatisfaisantes que sont les deux premières parties de ce rapport au plan de la connaissance précise de l'importance et des formes prises par le travail saisonnier en Basse-Normandie, elles offrent cependant l'avantage de mettre en évidence quelques problématiques essentielles qui affectent significativement ce type d'emploi et d'activité économique.

Quatre d'entre elles concernent le quotidien des salariés et des employeurs effectuant des activités à caractère saisonnier. Il s'agit de ce qui a trait à la formation, à la santé au travail, au logement et au transport. Ce sont les problématiques les plus souvent évoquées par les partenaires sociaux rencontrés à l'occasion de cette réflexion. Elles participent de façon indéniable aux conditions de travail des intéressés.

Elles vont faire l'objet de développements successifs qui vont structurer le contenu de cette troisième partie du rapport.

Il est une autre problématique, de nature statistique et technique celle-là, qui obère la connaissance et la perception objective du travail saisonnier dans ces principaux tenants et aboutissants. Il est en effet particulièrement difficile de saisir l'importance réelle de cette forme d'activité économique tant en termes d'effectifs et d'activités que de territoires concernés. Le travailleur saisonnier et plus largement la saisonnalité demeurent des objets statistiquement mal identifiés. Le salarié saisonnier peut être ainsi confondu avec un salarié effectuant un remplacement ; il peut être un intérimaire ou même un salarié de droit commun couvert par des accords de régulation du temps de travail.

Il n'est pas dans les intentions du CESR de proposer une révision des protocoles statistiques utilisés pour évaluer la population active dans toutes ses nuances. En revanche, il semblerait utile de diligenter au moins dans les zones d'emploi et les territoires a priori les plus concernés par le travail saisonnier des enquêtes de terrain. Ces dernières, en sollicitant employeurs et salariés saisonniers, permettraient de parvenir à une connaissance nettement améliorée de ce particularisme économique qu'est le travail saisonnier. Ces enquêtes, en donnant une vision ponctuelle mais réaliste de cette forme d'activité, pourraient servir de base à une réflexion sur les moyens et les solutions à mettre en œuvre pour résoudre une partie au moins des problèmes et des difficultés rencontrés par les salariés et les employeurs.

III.1. LE LOGEMENT ET LE TRANSPORT DES SALARIES SAISONNIERS

Logement et transport sont pour les saisonniers deux problématiques entièrement liées. 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, il doit trouver un moyen de transport lui assurant des temps de trajet, des horaires d'arrivée et de départ du lieu de travail compatibles avec la vie professionnelle et personnelle, et ce pour un coût modique.

III.1.1. La problématique du transport pour les saisonniers

Cette problématique se pose en particulier pour les salariés saisonniers disposant d'un logement plus ou moins éloigné du lieu de travail. Cette difficulté peut concerner les purs saisonniers confrontés à l'absence de logement à proximité du lieu de travail et/ou les saisonniers "autochtone" disposant donc d'un logement personnel ou hébergé par la famille, un proche, un bailleur, et séparé du lieu de travail par une distance nécessitant d'emprunter un moyen de locomotion motorisé (motocycles, voiture, train, bus...).

En grande agglomération, la disponibilité en offre de moyens de transports collectifs, et leur amplitude horaire font que cette problématique n'est pas ressentie, sauf exception, comme majeure.

Ce n'est pas le cas dans les zones littorales ou dans toute autre zone mal desservie par l'offre de transports collectifs. Le salarié doit dans ce cas disposer d'un moyen de déplacement qui lui est propre - ce qui n'est pas toujours le cas -, ou faire appel au covoiturage, pour se rendre et revenir de son travail. Or, l'une des spécificités du travail saisonnier tient dans l'existence d'horaires atypiques qu'ils le soient par leur amplitude (tôt le matin et/ou tard le soir) ou par leur variabilité (les marées en conchyliculture).

Dès lors, les difficultés sont grandes pour se rendre sur le lieu de travail, se traduisant par des durées d'absence du domicile considérables, des problèmes de gardes d'enfant, des coûts de transports élevés (si le moyen de locomotion est personnel), une fatigue et des risques d'accidents de trajets accrus, et parfois et finalement par un arbitrage en défaveur de l'emploi postulé ou occupé.

Il faut convenir du fait que l'offre de transports collectifs répondant aux nécessités diverses et variées du travail saisonnier est plutôt limitée, surtout en dehors des agglomérations de moyenne et grande importance. De surcroît, l'offre horaire est régulièrement inadéquate comme c'est le cas par exemple sur la ligne ferroviaire Lisieux- Deauville-Cabourg avec peu ou pas de train après 20 h 30.

Les saisonniers en sont réduits à recourir à des moyens non institutionnels et en particulier soit à l'emploi de moyens de transports plus ou moins adaptés (vélo, cyclomoteurs, moto...) déterminant des conditions de confort très relatives, des temps de trajet aléatoires et une exposition accrue aux risques de la route par la nature même du moyen de locomotion retenu.

Le covoiturage constitue une autre réponse. Il exige cependant la mise en relation de plusieurs personnes et une relative identité en termes d'exigence horaire. De plus en plus développé, il a trouvé dans internet un support idéal. Les sites sont en nombre croissant (123envoiture.com, vivastreet.com, covoiturage.com...), accompagnés parfois de numéros de téléphone indigo.

Les petites annonces publiées dans la presse, sur internet, dans l'entreprise sont un autre moyen de favoriser le covoiturage.

Plus rares sont les entreprises qui mettent à la disposition de leurs salariés des moyens de transports ou organisent des ramassages. Ces dernières solutions ne sont mises en pratique que par des établissements disposant de moyens plutôt importants.

Par ailleurs, les petites entreprises, comme il en existe beaucoup dans le domaine des activités saisonnières, ne peuvent généralement pas répondre positivement à cette exigence de transport. Le logement sur place ou à proximité constitue une autre forme de réponse qu'il faut ici évoquer.

Il convient donc de reconnaître que la question du transport des salariés saisonniers demeure un problème non véritablement résolu. Les horaires atypiques, le faible nombre de personnes parfois concernées, les destinations éclatées rendent complexe les solutions envisageables. Ces difficultés récurrentes découragent en partie les postulants pour les raisons exposées précédemment. La solution du covoiturage, apparemment simple, nécessite, pour être praticable et efficace, une large adhésion pour élargir l'offre de destinations, d'horaires et pour parvenir à une qualité de service rendu admissible.

Les autres solutions envisageables relèvent d'une approche collective soit de la part des communes ou groupements de communes sur le territoire desquels l'activité saisonnière est suffisamment développée pour déterminer la mise en place d'une offre de moyens de transports individuels (vélomoteurs...) ou collectifs (minibus durant la saison), soit de la part des employeurs avec une mise à disposition de moyens de transports comparables à ceux précédemment cités. Dans tous les cas, il s'agit de solutions délicates à mettre en œuvre car nécessitant une volonté collective que les demi-succès ou les échecs temporaires ne rebutent pas.

III.1.2. La problématique du logement pour les saisonniers

La problématique du logement est, de toutes celles affectant les saisonniers, sans doute la plus souvent évoquée comme revêtant un caractère crucial. Elle constitue effectivement une difficulté essentielle à laquelle se trouvent confrontés, d'une part, les employeurs, et d'autre part et surtout, les salariés, en particulier les purs saisonniers, c'est-à-dire ceux exerçant loin de leur lieu d'habitation.

En revanche, il est permis de considérer, comme le développement précédent sur le transport l'a montré, que la question du logement demeure moins fréquente pour les saisonniers exerçant à proximité ou à distance peu élevée de leur domicile. Dans leur cas, c'est surtout le transport qui pose problème.

Parmi l'ensemble des secteurs économiques ayant une pratique saisonnière reconnue, c'est surtout celui de l'hôtellerie-restauration qui pâtit le plus en Basse-Normandie d'une offre de logements pour saisonniers insatisfaisante. Les autres secteurs, à l'exception de la conchyliculture en période estivale, souffrent en général peu de cette problématique. On observera que la thalassothérapie et le thermalisme, notamment à Bagnoles-de-l'Orne disposent d'un volant de capacités d'accueil in situ (pour les kinésithérapeutes) ou périphérique tel qu'il n'existe que peu ou pas de difficulté en la matière.

C'est donc dans le secteur de l'hôtellerie-restauration que cette problématique prend toute sa dimension, ce en raison de la nécessité de recruter des professionnels pas toujours disponibles sur place et de l'existence d'horaires à forte

amplitude. Dans tous les cas, la proximité de l'hébergement constitue un facteur favorable pour recruter et apporte un confort de vie auquel les salariés concernés sont sensibles.

Faute de logement chez l'employeur ou à immédiate proximité, le salarié sollicité peut être amené à refuser l'emploi ou à arbitrer en faveur d'une entreprise offrant une réponse mieux adaptée à sa préoccupation de logement. Cette situation, sans être quantifiée, est plus fréquente qu'on ne le croit et obère la qualité des recrutements opérés par les professionnels de l'hôtellerie-restauration. Ceux-ci, à défaut de salariés confirmés, doivent alors se satisfaire de saisonniers moins expérimentés et qualifiés. Dès lors, la qualité du service proposé à la clientèle s'en ressent et la fréquentation peut en pâtir.

Après cette introduction aux problématiques générales posées par la question du logement des saisonniers, il est intéressant d'évoquer ici largement l'étude réalisée en 2008 sur les besoins en logement des travailleurs saisonniers en Basse-Normandie à la demande de la Direction Départementale de l'Équipement de la Manche¹⁵. Très complète dans son analyse et dans ses orientations, cette réflexion doit ici être relatée.

- **Les orientations proposées par l'étude sur le logement des saisonniers menée sous l'égide de la DDE de la Manche**

Pour réaliser cette étude, 5 secteurs test, présentant des problématiques de travail saisonnier originales sinon particulières ont été retenus. Il s'agit des territoires suivants :

- communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel ; tourisme et maraîchage, période de mars à octobre ;
- communautés de communes du canton de St Malo de la Lande, de Montmartin-sur-Mer et de Lessay ; maraîchage, conchyliculture, tourisme et agro-alimentaire, période variable selon les activités ;
- communauté de communes Cœur Côte Fleurie ; tourisme de mars à octobre ;
- communautés de communes du Pays d'Exmes et du Pays du Merlerault ; activités équestres, période de février à septembre avec un pic estival ;
- commune de Bagnoles-de-l'Orne ; activités thermales et touristiques, mars à octobre avec un pic estival.

Chacun de ces 5 secteurs a fait l'objet d'une estimation du nombre des saisonniers, de leur profil et de la ou des périodes de recrutement, du nombre des établissements employeurs et, bien entendu, des besoins en logement.

De façon condensée, les secteurs du Mont-Saint-Michel et de la Côte Fleurie présentent des besoins manifestes pour héberger les saisonniers travaillant dans l'hôtellerie-restauration. Ailleurs, les besoins en hébergement pour les activités de maraîchage, de conchyliculture ou de tourisme sont moins importants et se satisfont ou pourraient se satisfaire de solutions plurielles (utilisation du patrimoine vacant, de logements diffus, de structures d'accueil existantes...).

¹⁵ Etude réalisée par le CDHAT et par Habitat et Développement de Bretagne.

Pour compléter l'information, il convient de souligner qu'il n'existe à proprement parler qu'une structure proposant aux saisonniers en Basse-Normandie des logements ; elle est située en l'occurrence à Villers-sur-Mer (14) et a été mise en service en 2007. Il s'agit d'un ensemble immobilier neuf de 21 logements (studios), éligibles à l'APL et dont un est conçu pour accueillir une personne à mobilité réduite. Quelques services collectifs sont proposés : buanderie, fourniture de linge... Cet établissement accueille, comme son nom l'indique, des saisonniers pour des durées variables (de quelques jours à plusieurs mois) ainsi que des apprentis et des lycéens en alternance (bac pro, BTS...).

La "Maison des saisonniers" de Villers sur Mer est le fruit d'une collaboration entre la commune de Villers-sur-Mer et Calvados Habitat (ex OPAC 14). Il faut préciser que la commune disposait d'une réserve foncière, ce qui n'a pas manqué de faciliter la concrétisation du projet. La commune en assure la gestion quotidienne (réservation, entretien, enregistrement des baux...), perçoit les loyers et en contrepartie verse à Calvados Habitat un loyer mensuel. Le montant du loyer est de 235 euros toutes charges comprises. Depuis son ouverture, la "Maison des saisonniers" connaît un niveau d'occupation très élevé qui démontre sans contestation possible l'existence sur la Côte Fleurie d'un besoin réel en la matière.

Toutefois, il convient de souligner que cette structure ne propose qu'une partie des services habituellement attendus d'une maison des saisonniers, à savoir une offre plus large de services (pouvant aller jusqu'à la garde d'enfants) et des locaux pour des permanences de services publics ou de partenaires sociaux.

Une initiative comparable est en cours d'élaboration au sein de la Communauté de Communes de la Côte Fleurie. Ce projet fait suite à une préconisation développée dans le Plan Local de l'Habitat de cet EPCI, lui-même se faisant l'écho des préoccupations du secteur de l'hôtellerie-restauration.

D'une capacité envisagée supérieure à 120 logements, ce projet nécessite de solutionner des problèmes fonciers et, bien sûr, financiers. De façon inévitable, l'obtention puis la mise à disposition d'un terrain présentant une localisation favorable sont loin d'être chose facile dans une commune comme celle de Deauville où la pression foncière et le prix des terrains sont élevés. Si les bailleurs sociaux prendront en charge les coûts de construction (au moins 4 millions d'euros), la question du financement et du fonctionnement de la structure reste à solutionner.

En l'état actuel du dossier, ce sont ces difficultés (foncières et de gestion) et les solutions envisageables (acquisition-disposition d'un terrain, accès de la maison des saisonniers à un public large pour en accroître la fréquentation, partage des risques d'exploitation...) qui expliquent la relative lenteur de maturation du projet.

En revanche, le tour de table pour le financement de la construction (bailleurs sociaux, 1 % logement, collectivités territoriales, EPFN...) ne semble pas poser de problème particulier.

L'étude commanditée par la DDE de la Manche en question ne se limite pas à un descriptif de l'existant et des besoins. Elle propose également des pistes de réflexion selon trois axes principaux :

- inciter le parc privé à produire ou à mettre à disposition du logement ;
- développer des opérations en maîtrise d'ouvrage directe ou avec le concours des organismes HLM ;

- mettre en place des actions d'accompagnement (transport, en formation...).

- **Inciter le parc privé à produire du logement**

Cette proposition globale correspond à la mise en œuvre de deux types de solutions.

La première vise à mobiliser une offre de logement en secteurs diffus, notamment là où il existe une concurrence en secteur touristique avec les locations saisonnières. Il s'agit de développer, à partir de logements publics ou privés, une bourse aux logements ou un parc de logements en sous-location (avec une interface entre propriétaires et locataires saisonniers). A cet égard, les actions menées par le CLLAJ (Comité Local pour le Logement Autonome des Jeunes) de Granville¹⁶ sont exemplaires et permettent dans un secteur à forte demande touristique de répondre à la plupart des besoins exprimés par les saisonniers.

La seconde solution préconisée consiste à mobiliser le patrimoine bâti vacant à travers la mise en place d'un PIG (Programme d'Intérêt Général) "logement des saisonniers".

Cette proposition répond à la demande exprimée par les saisonniers en zone rurale notamment comme cela pourrait être le cas sur la zone des pays d'Exmes et du Merlerault pour le logement des salariés de la filière équine. Ce type de projet nécessite la mise en place d'un organisme de médiation locative.

- **Développer des opérations en maîtrise d'ouvrage directe ou par le biais des organismes HLM**

Ce type de solution concerne les territoires caractérisés par une forte activité touristique (Mont-Saint-Michel, Côte Fleurie...). Il s'agit d'offrir des logements de qualité dans une structure d'hébergement autonome. La pérennité d'un tel dispositif repose à la fois sur l'adhésion des employeurs (par exemple sous forme de garantie d'occupation...) et une complémentarité avec d'autres publics que les saisonniers (lycéens, apprentis, étudiants, classes vertes...) afin d'optimiser le taux d'occupation et donc d'autoriser une plus grande maîtrise des coûts. Cette structure gagnerait à être dotée de services connexes (laverie, garderie d'enfants...) et à ouvrir droit à l'APL.

Elle requiert donc la mobilisation de fonds plus ou moins considérables selon que le foncier est mis à disposition ou non. L'Etat, les collectivités territoriales, l'Europe, le 1 % logement, les associations HLM, les compagnies consulaires... peuvent être amenées à participer à l'investissement et au fonctionnement selon les formules juridiques retenues. Du fait de la nécessité de solliciter un certain nombre de partenaires, ce type de structure d'hébergement présente une réelle complexité pour être mise en place. De surcroît, compte tenu des territoires concernés, l'accès au foncier constitue un facteur de dépense important sauf si la commune d'accueil dispose de réserves foncières.

¹⁶ Le CLLAJ de Granville facilite l'accès au logement de tous les jeunes de moins de 30 ans et offre une gamme de logements en collaboration avec les FJT, les notaires, les agences immobilières et les sources logement des communes.

Il est également possible de mettre en place des "Foyers Soleils", à l'instar de ce qui existe déjà à La Haye Pesnel, Villedieu, Bréhal. Il s'agit de structures de petites capacités (une dizaine de logements-studios), rattachées à des FJT d'importance. Là aussi, il faut chercher à optimiser le niveau d'occupation en autorisant l'hébergement de publics diversifiés (saisonniers, lycéens, apprentis, jeunes travailleurs...).

Cette forme de logement des saisonniers répond à une demande moyennement soutenue telle qu'on peut la trouver sur la Côte Ouest du Cotentin, voire à Bagnoles-de-l'Orne.

- **Mettre en place des actions d'accompagnement**

Les solutions d'hébergement préconisées dans cette étude ne se suffisent pas à elles-mêmes. Elles doivent être complétées par des solutions d'accompagnement facilitant le transport des saisonniers et concernant l'information notamment en matière d'offres de logement.

Ainsi, il apparaît, à peu d'exception près (Villers-sur-Mer, Granville...) que la question du logement des saisonniers dans les zones à forte intensité touristique reste en attente de solutions structurées. Il faut à ce propos convenir de la difficulté à mener à bien de telles opérations, complexes, onéreuses, tributaires de niveaux de taux d'occupation élevés indispensables à l'équilibre financier du dispositif.

De grandes chaînes hôtelières (SODETOUR, Groupe Barrière...), très demandeuses d'emplois saisonniers, développent des solutions d'accueil qui leur sont propres¹⁷ alors que les autres employeurs de taille beaucoup moins conséquente peinent à s'entendre, soit pour créer des structures d'accueil (sous forme de sociétés civiles immobilières), soit pour contribuer à la fréquentation des hébergements collectifs proposés (sous forme de garantie d'occupation). Or il apparaît que sans l'adhésion et la participation des employeurs, les solutions précédemment préconisées connaîtront des difficultés pour se concrétiser.

III.2. LA PROBLEMATIQUE DE LA FORMATION DANS L'EMPLOI SAISONNIER

La question de l'accès à la formation des salariés saisonniers est particulièrement délicate à traiter. En effet, les saisonniers, de par la diversité des métiers, des qualifications et des parcours professionnels, constituent un ensemble singulièrement hétérogène.

De façon prosaïque, il est possible de distinguer trois catégories au sein des salariés saisonniers :

- Les purs salariés saisonniers, généralement mobiles et qualifiés, sachant tirer parti de leur qualification et des opportunités de l'améliorer. Il s'agit donc d'un public informé de ses droits en matière de formation et susceptible en tant que de besoin de les faire valoir. Leur mobilité intrinsèque constitue un avantage pour

¹⁷ Le groupe Barrière, pour ses salariés, a aménagé les locaux de l'ancienne caserne des pompiers de Deauville.

aller au devant d'une expérience professionnelle nouvelle ou d'une formation supplémentaire.

- Les salariés pour qui l'occupation d'un emploi saisonnier constitue une opportunité pour débiter (cas des personnes sortant de formation initiale), ou poursuivre une activité professionnelle même dans un secteur nouveau, ou encore pour interrompre une période de chômage. Cette orientation correspond souvent plus à une opportunité alimentaire qu'au choix délibéré d'opter pour le travail saisonnier. L'intéressé peut donc être titulaire d'une qualification dans le secteur professionnel en cause ou, au contraire, débiter sans qualification particulière.

Néanmoins, dans tous ces cas, l'accès à un emploi saisonnier peut être le déterminant d'une orientation et donc d'un parcours professionnel futur.

- Les salariés saisonniers, lycéens ou étudiants, occupant très généralement en période estivale un emploi à faible qualification. Il s'agit pour les intéressés d'une recherche de subsides pour financer les études, un voyage, l'acquisition d'un moyen de locomotion... Cet emploi représente le plus souvent une étape non poursuivie dans un secteur professionnel concerné. Toutefois, ce passage peut être à l'origine de la découverte d'un ensemble de métiers et inciter l'intéressé à poursuivre, ou après diverses orientations professionnelles infructueuses, à se relancer dans ce domaine d'activité.

Les salariés décrits dans la deuxième et subsidiairement dans la troisième catégorie constituent, pour les secteurs économiques affectés d'une activité saisonnière, de véritables viviers de recrutement. C'est donc vers ces salariés, entrant dans la vie active ou découvrant un nouveau secteur professionnel, volontairement ou par obligation alimentaire, qu'il faut déployer des moyens et des formes appropriés d'accès à ces formations.

Toutefois, il apparaît à la réflexion que la mise en œuvre de dispositifs de formation en conformité avec la demande des salariés et des employeurs ne peut être opérée, pour des raisons pratiques et financières, que dans quelques uns des secteurs professionnels caractérisés par une saisonnalité reconnue.

Ainsi, la conchyliculture, le maraîchage, certains domaines de l'animation culturelle et surtout l'hôtellerie-restauration doivent infléchir leur offre de formation, à la fois pour répondre à la demande des salariés et pour mieux correspondre aux nécessités de recrutement des entreprises. C'est pourquoi, compte tenu de l'importance des effectifs concernés et des problèmes rencontrés, le CESR, dans ce rapport, a souhaité, une fois encore, se pencher sur le domaine de l'hôtellerie-restauration.

- **Un système de formation insuffisamment adapté au caractère saisonnier de l'hôtellerie-restauration**

L'hôtellerie-restauration constitue, faut-il le rappeler, un secteur d'activité original à plus d'un titre. Il présente une saisonnalité avérée, surtout en zone littorale en Basse-Normandie, est affecté d'un fort turn over, souffre de difficultés de recrutement notamment pour certaines qualifications, mais offre des possibilités de promotion sociale au sein du salariat et permet d'accéder au statut de chef d'entreprise.

Si l'existence d'une saison, plus ou moins longue selon les endroits, détermine des difficultés d'adaptation tant pour les entreprises que pour l'appareil de formation, c'est également une opportunité et ce au moins pour deux raisons :

- la saisonnalité constitue une voie d'accès privilégiée aux métiers de l'hôtellerie-restauration en créant un courant annuel d'embauche particulièrement significatif ;
- elle génère des périodes (intersaisons) durant lesquelles il est possible d'entamer une formation ou de finaliser un parcours de formation.

Ces deux avantages - facultés élargies de recrutement et période de formation en période de sous-activité - doivent être mis à profit par ce secteur dont il faut rappeler qu'il reste l'un des derniers à être fortement consommateur de main d'œuvre, ce qui, à l'heure actuelle, est loin d'être un inconvénient.

Par ailleurs, l'appareil de formation (lycées hôteliers, GRETA, CFA., organismes de formation...) et l'éventail de formations disponibles semblent a priori satisfaisants en Basse-Normandie. De surcroît, un contrat d'objectifs a été conclu par la profession avec les pouvoirs publics.

Pour autant, selon les professionnels et les acteurs de la formation, directs ou indirects (Fonds d'Assurance Formation, formation initiale publique, CFA, GRETA, FONGECIF, ANPE, ASSEDIC...), ce secteur souffre en termes de système de formation d'un certain nombre de dysfonctionnements. Plusieurs parmi les plus patents peuvent être cités :

- d'une manière générale, l'image de la profession demeure médiocre et affecte donc son attractivité ;
- de ce fait, des tensions de recrutement sont observées sur un certain nombre de métiers et de qualifications ;
- les possibilités de parcours professionnels sont insuffisamment connues des professionnels (employeurs et salariés) ;
- on observe une articulation défailante des dispositifs de formation entre eux (formation initiale et continue) et avec la morte-saison ;
- le contenu des formations (en formation initiale notamment) apparaît parfois en décalage avec les besoins et les évolutions des métiers de l'hôtellerie-restauration ;
- malgré un éventail de formations étendu, plus de la moitié des actions de formation continue sont accomplies hors de la région.

Ces dysfonctionnements constituent autant de handicaps et d'obstacles qu'il convient de surmonter et de lever. Un certain nombre d'orientations et d'inflexions pourraient être initiées pour mieux adapter l'offre de formation, en particulier à la spécificité saisonnière.

• **Des possibilités d'amélioration à mettre en œuvre**

Face à cette situation pour le moins perfectible, des solutions d'amélioration peuvent être mises en œuvre. Elles procèdent de dispositifs déjà existants ou d'expérimentation à lancer.

Quatre axes d'actions doivent être privilégiés :

○ Améliorer l'information à destination des employeurs et des salariés

Déjà mentionné dans ce développement, l'information à destination des employeurs et des salariés semble être déficiente. Il apparaît tout d'abord que l'usage et l'incitation à utiliser le Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF) ne répondent pas aux attentes suscitées par cette forme d'information remise, en principe, au salarié.

Il est également observé que la durée moyenne de la saison tend à diminuer entraînant mécaniquement une réduction de la durée des contrats et des possibilités d'information des salariés durant ou à l'issue de la période d'emploi. Il faut donc chercher à mettre en place des informations, pourquoi pas collective, en amont délivrant aux futurs salariés une connaissance des possibilités de formation en intersaison.

L'usage et le recours aux moyens d'information existants semblent donc perfectibles, faute sans doute d'être connus. De ce fait, une information accrue sur les sites internet relatifs au travail saisonnier (saisonnier.com, CDD.com...), la création d'un site spécifique à la Basse-Normandie ou à la Normandie (à mettre en place avec le Comité Régional de Tourisme) ou d'un numéro vert destiné aux saisonniers pourraient être envisagées.

De la même manière, l'organisation de journées d'information à destination des futurs saisonniers pourrait être mise en œuvre comme par exemple ce que réalise le Centre Régional d'Information Jeunesse (CRIJ) Basse-Normandie avec ses "Journées Jobs d'été"¹⁸ au cours desquelles une aide est dispensée aux jeunes dans leur recherche d'emplois occasionnels d'été.

Enfin, le projet d'un centre de ressources, étudié actuellement par le Centre de Liaison Inter Consulaire (CLIC) pourrait voir le jour.

○ Adapter l'appareil de formation

Le propre de tout appareil de formation professionnelle est, pour être efficace, de se prêter aux évolutions permanentes des professions et des métiers auxquels il prépare. De l'avis unanime, les marges de progrès demeurent en la matière significatives. Certaines rigidités doivent donc être revues et corrigées dans le sens de mise en place au profit des salariés et de leurs entreprises d'un véritable parcours professionnel.

Ainsi, il semblerait pour le moins judicieux de mieux coordonner les périodes d'examen et de formation aux temps forts et aux temps faibles de l'activité du secteur de l'hôtellerie-restauration. En l'occurrence, les dates d'examen professionnel devraient être avancées pour éviter tout télescopage avec l'ouverture de la pleine saison. Dans le même esprit, l'offre de formation continue devrait plus encore se focaliser sur les disponibilités temporelles offertes par la période de morte-saison. Enfin, les CFA doivent poursuivre leur effort d'adaptation de leur temps de formation aux temps d'activité des entreprises du secteur.

¹⁸ Cette journée, dont la dernière édition a eu lieu le 27 mars 2008, a bénéficié du concours de la Ville de Caen, du Conseil Régional, du Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative, de l'ACSé et de l'ANPE.

Le contenu des formations semble encore insuffisamment correspondre aux exigences des différents métiers de l'hôtellerie-restauration. Cette exigence de la profession, légitime, doit être mieux prise en compte.

Par ailleurs, le réseau des établissements de formation initiale (lycées, CFA...) apparaît insuffisamment ouvert à la formation continue en tant que telle et à ses besoins. Par exemple, la mise à disposition des plateaux techniques existant notamment dans les établissements scolaires dédiés à l'hôtellerie-restauration aurait pour effet de démultiplier les moyens dont disposent les structures de formation continue pour accomplir leurs missions.

Le développement de formations modulaires doit également être recherché pour faire face aux besoins périphériques de la profession en matière de sécurité, hygiène, informatique, langues, comportement, savoir-être...

- Accroître l'usage des outils existants favorisant l'accès à la formation

Certains sont des outils spécifiques au domaine de la formation. Il s'agit notamment du CIF-CDD¹⁹ qui, en Basse-Normandie, est doté de règles d'accès élargies l'ouvrant à la plupart des salariés et à une partie de demandeurs d'emplois.

D'autres sont des dispositifs plus généralistes (groupement d'employeurs, convention d'amélioration du temps de travail)

- Expérimenter des formules innovantes

En l'occurrence, une réflexion pourrait être menée pour évaluer la possibilité de mettre en place un contrat de travail incluant entre deux périodes saisonnières de travail (en l'occurrence estivales) une formation occupant la majeure partie de l'intersaison. La première saison pourrait être considérée par les deux parties comme une période d'essai permettant de valider la poursuite du contrat.

III.3. LA PROBLEMATIQUE DE LA SANTE DANS LE TRAVAIL SAISONNIER

Au même titre que les questions de logement, de transport et de formation, la santé au travail constitue pour les travailleurs saisonniers une préoccupation à part entière, l'obligation de suivi médical s'appliquant à ce type de salarié de la même façon qu'aux autres. Or le suivi sanitaire des populations de salariés saisonniers n'est pas sans poser de réelles difficultés. Les problématiques rencontrées sont en effet multiples.

¹⁹ Le Congé Individuel de Formation pour CDD (CIF-CDD) a fait l'objet en Basse-Normandie de conditions d'accès élargies à pratiquement tous les salariés, fussent-ils titulaires de CDD de brève durée :

- salarié ayant travaillé 24 mois dans le secteur privé, consécutifs ou non durant les 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois ;
- salarié ayant travaillé pendant 6 mois consécutifs ou non dans le secteur privé au cours des 22 derniers mois ;
- demandeur d'emploi, justifiant entre 5 et 10 ans d'expérience professionnelle et un CDD de 2 mois sur les 12 derniers mois ;
- demandeur d'emploi, justifiant de plus de 10 ans d'expérience professionnelle et d'un CDD de 1 mois sur les 12 derniers mois présentant l'avantage d'ouvrir les possibilités d'accès à la formation des salariés concernés.

Tout d'abord, et de façon évidente, l'existence dans certains secteurs économiques de surcroûts récurrents d'activité entraîne un afflux de salariés durant un laps de temps généralement bref.

De plus, durant cette période, les salariés accomplissent des amplitudes horaires et hebdomadaires considérables, ces dernières ne leur laissant en définitive que peu ou pas de temps pour se rendre disponibles pour effectuer des entretiens et des visites médicales. On observe par ailleurs une diminution de la durée des contrats de travail saisonnier conclus ce qui a pour effet de rendre impossible sinon difficile l'accomplissement d'une visite médicale préalable ou durant la période d'emploi.

Egalement, les services de la santé au travail qui dépendent, il est utile de le rappeler, soit de structures propres à l'entreprise, soit de services interentreprises, connaissent des difficultés pour répondre à ce type de demandes en raison de disponibilités en personnel médical qualifié de plus en plus tendues et ce d'autant plus que la plupart des activités saisonnières ont pour cadre temporel la période estivale, période durant laquelle les effectifs opérationnels de médecins du travail sont les moins importants. Il faut ajouter à cet ensemble de paramètres que la mobilité des trajectoires professionnelles caractérisant un certain nombre de saisonniers n'arrange rien à la situation.

Le télescopage de ces facteurs fait que le travailleur saisonnier est parfois un objet médical mal identifié. Pour corroborer cette opinion plutôt critique, il n'est que de consulter les différents ouvrages, rapports et autres plans consacrés à la santé au travail. Ainsi, le récent avis émis par le Conseil Economique et Social (L'avenir de la médecine du travail - 2008) n'évoque à aucun moment cette fraction de la population active. De même, le plan régional de santé au travail (2007-2009) ne mentionne nulle part cette catégorie de salariés et les problématiques afférentes.

La question de la santé au travail des saisonniers semble donc constituer une préoccupation mineure face à l'ensemble des problématiques, on peut même parler de difficultés, auxquelles la médecine du travail est confrontée.

Dans l'absolu, les problèmes ici évoqués ne sont en rien nouveaux mais sont accrus par deux paramètres dont la concomitance aggrave les constats ci-dessus opérés : d'une part, la durée des saisons, du moins dans certains secteurs (hôtellerie-restauration notamment), semble diminuer, ce qui a pour effet de limiter encore plus les temps disponibles pour les visites et les entretiens médicaux ; d'autre part, l'évolution des effectifs et la démographie des professionnels employés dans les services de médecine du travail sont préoccupantes ; ainsi, au niveau national, 75 % des médecins du travail ont plus de 50 ans et 1 700 d'entre eux partiront à la retraite dans les cinq ans à venir.

La situation est pire encore en Basse-Normandie comme en témoigne le plan régional de santé au travail déjà évoqué. Ainsi, les services de santé au travail (hors effectifs CRAM, MSA, services de l'Etat), au nombre de 34, comptent notamment 144 médecins du travail (nombre exprimé en ETP) et 128 infirmières.). Pour ces services les perspectives démographiques sont alarmantes : la moitié des médecins concernés doit partir à la retraite dans les cinq années à venir, avec une quasi absence de relève. Pour compléter ces informations, il faut préciser que 10,5 postes de médecins sont vacants en Basse-Normandie dans les services de santé au travail

(3,6 le sont aussi dans la fonction publique) et qu'actuellement un seul interne en médecine suit en Basse-Normandie la spécialité de santé au travail.

Les services de santé au travail interrogés reconnaissent donc rencontrer des difficultés pour assurer un suivi satisfaisant des salariés saisonniers en particulier, ce pour les différents motifs précédemment exposés (sous effectifs médicaux, brièveté des contrats...)

Il demeure en outre difficile de mesurer la proportion de saisonniers bénéficiant d'un suivi médical, ce pour deux raisons au moins : d'une part, certains employeurs n'effectuent pas les démarches réglementaires en vue de la visite médicale préalable à l'embauche, et d'autre part, .comme déjà indiqué, la brièveté de la période d'emploi pour un certain nombre de saisonniers s'oppose en pratique à l'accomplissement de cette obligation.

Pourtant, au même titre que les autres catégories de salariés, le saisonnier est soumis à l'obligation de satisfaire à une visite préalable à l'embauche ; de surcroît, suivant les emplois exercés (métiers opérant une distribution de denrées alimentaires par exemple), il peut être soumis à une Surveillance Médicale Renforcée (SMR).

Pour répondre à ces problématiques multiples, il semble que l'on s'oriente de plus en plus, à défaut d'entretiens médicaux individuels, vers des pratiques collectives préalables à l'embauche. Ces dernières prennent la forme, là où cela est possible, d'informations délivrées par des professionnels de santé (médecins, infirmiers, psychologues...) et du monde du travail (ergonome...), sur un mode préventif. A l'issue de cette intervention préalable généraliste, il demeure possible pour les futurs salariés de s'adresser à des intervenants spécialisés qu'ils soient médicaux (infirmiers médecins...) ou non (assistante sociale...). De tels dispositifs exigent la mise en œuvre en amont (juste avant l'entame de la saison).d'une organisation et d'une stratégie d'information et de communication plutôt élaborée. Il faut convenir que ce type de solution correspond tout à fait aux missions de prévention qui sont le cœur de métier des services de santé au travail et qu'elle permet de prendre mieux en considération la problématique de l'emploi saisonnier.

Toutefois il convient de reconnaître que de tels dispositifs apparaissent délicats à mettre en place dans des activités constituées d'un grand nombre de petites entreprises comme c'est généralement le cas des activités à dominante touristique.

ANNEXE SUR L'INTERMITTENCE DU SPECTACLE

Les nouvelles dispositions concernant les annexes 8 et 10 sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} avril 2007.

Ce nouveau dispositif global se met en place pour l'indemnisation du chômage et l'aide sociale et professionnelle des artistes et techniciens intermittents du spectacle en recherche d'emploi.

Désormais, le système d'indemnisation fait appel à une triple solidarité :

- la solidarité interprofessionnelle avec le maintien des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage ;
- la solidarité nationale avec la mise en place d'un Fonds de professionnalisation et de solidarité financé par l'Etat ;
- la solidarité professionnelle dans le cadre des négociations collectives.

Les nouvelles règles relatives aux annexes 8 et 10 s'appliquent à toute admission ou réadmission au titre d'une fin de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} avril 2007.

Avec le nouveau dispositif, l'indemnisation devient proportionnelle à la fois à la rémunération et au nombre d'heures travaillées selon des spécificités propres à chacune des deux annexes. Ce nouveau mode de calcul est une mesure nécessaire pour résoudre certaines inégalités notamment la prise en compte des plus bas salaires mais aussi pour en finir avec la sous déclaration des heures travaillées.

Vous êtes artiste, ouvrier, technicien des entreprises du spectacle, de la production du cinéma, de l'audiovisuel, de la radio et de la diffusion.

Vous êtes considéré comme intermittent du spectacle relevant des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage si vous êtes :

- artiste du spectacle engagé par contrat à durée déterminée ;
- ouvrier ou technicien engagé par contrat à durée déterminée :
 - . employé par une entreprise dont l'activité est répertoriée (voir la rubrique ci-contre "Ouvriers et Techniciens : secteur d'activité de l'employeur et fonctions occupées")
 - . occupant des fonctions figurant sur la liste officielle.

Pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans le cadre des nouvelles annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage, vous devez remplir les conditions d'affiliation à l'Assurance chômage à savoir : avoir travaillé 507 heures dans les 10 mois (pour les techniciens) ou 10 mois et demi (pour les artistes).

En cas de réadmission, le nouveau dispositif prévoit que la période de recherche puisse, si nécessaire, être allongée pour rechercher le volume d'heures requis pour l'ouverture du droit.

Vous devez en conséquence dans le cadre d'une réadmission justifier :

- Pour l'annexe 8 : de 507 heures d'activité dans les 10 mois précédant la fin du contrat de travail ou à défaut sur une période supérieure à 10 mois précédant la fin du contrat de travail, sur la base de 507 plus 50 h par mois à compter du 11^{ème} mois.
- Pour l'annexe 10 : de 507 heures d'activité dans les 10 mois et demi précédant la fin du contrat de travail ou à défaut sur une période supérieure aux 10 mois et demi précédant la fin du contrat, sur la base de 507 plus 48 h par mois à compter du 11^{ème} mois.

Sont prises en compte pour le calcul des heures travaillées :

- les heures effectuées au cours des 319 jours précédant la fin du contrat de travail pour les artistes ou 304 jours pour les ouvriers et techniciens (dans ce cas, le calcul du temps travaillé doit s'effectuer exclusivement en heures sauf pour les réalisateurs rémunérés au forfait ou au cachet).
- les heures effectuées en qualité d'artiste, d'ouvrier ou de technicien du spectacle.
- les rémunérations au cachet des artistes et réalisateurs :
 - . à raison de 8 heures pour les cachets "groupés", c'est-à-dire couvrant une période d'au moins 5 jours continus effectués pour le compte d'un même employeur,
 - . à raison de 12 heures par jour dans les autres cas. Le nombre de cachets est alors limité à 28 par mois.

Sont également pris en compte dans la recherche des 507 heures :

- les congés de maternité ainsi que les congés d'adoption situés entre deux contrats qui sont assimilés à du travail ;
- les accidents du travail se prolongeant après le contrat de travail ;
- les périodes de formation non rémunérées par l'assurance chômage, dans la limite de 338 heures ;
- pour les artistes, les heures d'enseignement dispensées dans le cadre d'un contrat de travail établi par un établissement d'enseignement, dans la limite de 55 heures et de 90 heures pour les allocataires de l'annexe 10 de plus de 50 ans.