

Les saisonniers en Savoie

Les éléments ci-dessous font une grande part à ce qui constitue une grande part du sujet : **saison d'hiver et les vallées fortement concernées**

1°) Une photographie rapide :

* 35 000 contrats saisonniers d'hiver en Savoie en 2010 (+ 53% en 15 ans) (dont 27 500 en Tarentaise, plus de 3 000 en Beaufortain-Val d'Arly, environ 5 000 en Maurienne).

En été : moins significatif (5-6 000 en Tse-BVA)

Ces chiffres sont des estimations (seules disponibles), de plus on ne sait rien des emplois non déclarés, sauf si problème ou contrôles, et ils sont réels (surtout chez les employeurs (et employés) étrangers) ;

* Moyenne d'âge : 29 ans ; au-delà, on parle facilement de 'vieux saisonnier'...

* 2/3 sont célibataires ;

* Provenance d'en-dehors de la Savoie : 67% en Tarentaise, 30% en Maurienne

Sur ceux-là, 40% viennent de Rhône-Alpes, 55% d'autres régions françaises, 5% d'un autre pays.

* Nombre moyen d'années d'expérience en qualité de saisonnier : 5 (dont 3 consécutives avec le même employeur)

A noter : récemment, une population étrangère de touristes qui évolue : moins de russes, mais plus de ressortissants d'autres pays de l'Est et des pays arabes.

2°) Des difficultés récentes :

* **Une population saisonnière de plus en plus précaire :**

Population jeune, qui pour la plupart ne connaît personne à l'arrivée et n'est donc pas intégrée à la vie locale, qui dans une grande majorité est assez qualifiée (58% ont le bac ou plus) mais qui accepte un emploi qui n'a rien à voir avec sa formation, absence de prime de précarité ('indemnité de fin de contrat')(contrairement aux CDD).

De plus, le dispositif des contrats d'insertion répond mal aux exigences des employeurs de saisonniers (être immédiatement opérationnel, travailler vite et bien...), et aux conditions spécifiques à ces personnes (mauvaise insertion, besoin d'accompagnement...).

Une tendance observée depuis peu : l'arrivée de saisonniers plus jeunes (18-25 ans) et plus fragiles psychologiquement et socialement, lesquels remplacent des saisonniers plus anciens qui se désengagent car désillusionnés face à des abus contre lesquels ils ne peuvent rien.

* **Les effets de la crise :**

- sur le pouvoir d'achat : les paies de saisonniers n'ont quasiment pas augmenté depuis deux ans, sont en général faibles (SMIC), mais par contre les prix des biens de consommation ont bien augmenté, voire explosé en station...

- sur la précarité des contrats (une précarité dans la précarité) : contrats tardifs ou inexistantes, employeurs qui embauchent sur des périodes plus courtes (en jouant d'une part sur la durée minimale d'emploi que permet le contrat saisonnier, d'autre part sur la durée officielle de la saison (variable selon les stations)), ou alors jouent sur les périodes d'essai pour exploiter les saisonniers pendant ces périodes sans avoir à les garder toute la saison -> **une surprécarité dans la légalité.**

- sur l'emploi local : on remarque de plus en plus de demandes d'emploi saisonnier de la part de personnes locales, auparavant en CDI...

* **La banalisation des dépendances** (drogue, alcool...), avec les conséquences sur la santé d'une part, sur la qualité du travail d'autre part : semble-t-il bien présentes chez les saisonniers en 'camionnette', mais également chez les autres, voire chez certains patrons locaux !

Les employeurs se demandent comment réagir, légalement d'une part, humainement d'autre part.

* **Le logement :**

- Des problèmes d'abus ont été constatés pour les conditions de logement cet hiver ; certains résolus 'par contrainte' -> **méconnaissance de leurs droits de la part des saisonniers, ou acceptation de solutions désavantageuses en contrepartie du maintien de l'emploi...**
- '80% des offres d'emploi sont 'logées' par l'employeur' (*en contrepartie d'une infime compensation*), en Tarentaise. Cependant, cette facilité n'est pas sans ambiguïté :
 - . **pour le saisonnier** : s'il n'est pas retenu à l'issue de la période d'essai ou si le contrat est rompu, il n'a plus de logement, même s'il recherche un autre emploi sur la station ;
 - . **pour l'employeur** : si le saisonnier bénéficie d'un arrêt maladie longue durée : le logement est occupé alors qu'il est censé servir au remplaçant...
- La vétusté des logements pour les saisonniers venant d'ailleurs : le vieillissement du parc de logement pour saisonniers devient préoccupante : cela sera abordé par les partenaires sociaux appelés à faire un bilan de l'accord paritaire de 2002 le 18 juin prochain.
- Le nombre de saisonniers en camionnette est stable : ceux qui sont là ont un emploi, et en général ont choisi ce mode d'hébergement (liberté, chiens...) ; par ailleurs les communes essaient de limiter ce genre d'accueil (question d'image et de problèmes associés à gérer).
- Les normes admises (pour l'ancien : 6m² ou 15 m³ hors soupentes), ou la colocation pas toujours heureuse incitent les saisonniers à limiter leur temps de présence dans leur logement : ce qui veut dire présence dans les lieux publics existants : souvent les bars -> **question de lieux de rencontres autres** (à Val d'Isère, l'association Vie Val d'Is fait des propositions ?)
- Le coût de l'immobilier pour les locaux : foncier et 'bulles immobilières' en stations sont le casse-tête des saisonniers locaux pour arriver à se loger à proximité de leur lieu de travail.

A noter : la médiatisation des « mauvais employeurs » :

- Deux cas au moins ont fait la une des médias cet hiver, d'employeurs qui ne payaient pas leurs saisonniers, lesquels ont fait jouer les réseaux sociaux et les médias (cas toujours non réglés par ailleurs); cependant, le Conseil des Prud'hommes note moins de procédures cette année -une centaine- (*résignation ?*), pour un pourcentage qui est dans la moyenne globale
- Mais combien d'autres « mauvais employeurs » échappent à cette médiatisation ou à la justice, notamment parce qu'individuellement ils concernent moins de saisonniers, que leur nombre empêche une médiatisation ou un contrôle systématiques... et que des saisonniers sont plus ou moins consentants (pour diverses raisons (peur de perdre l'emploi, droits non connus, ou même avantages dissimulés)).
- Critère de suspicion de 'mauvais employeur' : celui dont les registres comportent des noms différents chaque année (donc qui ne fidélise pas), avec des personnes jeunes -18-25 ans- (donc non expérimentées, malléables et peut-être fragiles).

3°) Des marges de progrès :

* **Des avancées sociales :**

- des renégociations de Conventions Collectives (Hôtellerie-restauration) : cotisation à assurance santé complémentaire... ; disparition en 2011 du coefficient réducteur pour l'indemnité chômage des saisonniers...
- quelques expériences locales de cartes de réduction, mises en place par des structures collectives (Association Vie Val d'Is à Val d'Isère, CCAS à Courchevel) ;
- l'introduction de la notion « d'inaptitude médicale » pour exercer un emploi saisonnier depuis cette saison (lors de l'entretien médical d'embauche, ou au cours de la saison) ;
- la place grandissante des Espaces Saisonniers : au niveau de leur nombre (un huitième en Tarentaise cette saison), de leur présence (plus de permanents ou plus de mois d'ouverture), de leur reconnaissance (labellisation « Relais Service Public », subventionnement partiel par l'Etat), de leur action (proximité, accueil, relais auprès de l'administration, inspection du travail, services médicaux, parfois chrétiens locaux...).
- des associations qui se penchent sur la question (Alatras, Péripl).
- les partenaires sociaux se réunissent en juin prochain pour mettre à plat les questions de logement, de formation des saisonniers.

* **La formation :**

- 54% des saisonniers envisagent de se former à court terme pour leur nouveau métier.
- des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ, notamment BTP-Métiers de la montagne, Restauration), proposent des formations en inter-saisons pour les bi-actifs ; s'ils sont un plus en matière de qualification (contrats de professionnalisation), leur action reste limitée (voire marginale) et n'offre pas pour autant une avancée vers des CDI (question d'harmonisation des conventions collectives...).

* **L'accueil :**

- très bon travail à ce niveau des Espaces Saisonniers (structures communales, intercommunales ou associatives) ;
- prise de conscience des paroisses de Tarentaise-Beaufortain sur cette question de présence auprès des saisonniers (voir travail du 'Conseil des Stations'...).
- la prise de conscience qu'il y a de plus en plus de jeunes à problème notamment psychologique ('déchenillés') ?

A noter : les employeurs ont souvent du mal à recruter leurs équipes (métiers en tension de recrutement : restauration (sauf plonge), vente articles de sport...), aussi ont-ils intérêt à fidéliser leurs employés ; de plus en plus, sont organisées des rencontres entre employeurs, pour évoquer des sujets communs.

4°) Des enjeux :

Enjeux personnels:

* **un travail saisonnier de plus en plus subi et non choisi :** même si des enquêtes font apparaître le mot 'choix', lorsque c'est reconnu comme un choix, c'est très souvent par défaut de CDI, au lieu du chômage.

* **la prise en compte des questions psychiques** (état dépressif, mal-être, solitude... qui semblent en augmentation (médecin du travail))

* **des défis sur la santé :**

- voir ci-dessus, la question des addictions et de leurs effets sur la santé ;
- les rythmes de travail, parfois acceptés parce que « c'est la saison », ont des incidences sur les personnes, mais aussi sur leur vie de famille éventuelle ;
- relativement peu d'accidents graves dus aux conditions de vie (camionnettes)
- la crise des médecins du travail (d'ici 4-5 ans, diminution d'un tiers en Savoie).

Enjeux sociétaux :

* **une mentalité spécifique à la Tarentaise** (notamment grosses stations) :

- due à l'enjeu économique qui a pris le dessus sur l'humain (pas spécifique mais exacerbé) : la pression financière, l'appât du gain semblent justifier toutes les formes d'exploitation.

- suscitée par un effet de mimétisme ? La fréquentation de classes sociales très aisées déteint sur les travailleurs locaux, notamment employeurs (pouvoir de l'argent, irrespect, clientélisme, tel moniteur de ski de Courchevel qui est voiturier à St-Tropez l'été...).

- une zone de non-droit ? « le Code du Travail ne s'applique pas au-dessus de 1500 m d'altitude »... selon certains employeurs ; des restaurants 'fumeurs' ; des paiements 'au black' ; des employés non-déclarés, ou cotisations URSSAF non payées ; trafics divers ; des arrêtés municipaux parfois illégaux ; La fraude : « le jeu en vaut la chandelle »... Peu de contrôles, car peu de moyens : pas assez de contrôleurs du travail, de médecins du travail, les gendarmes font des rondes non pas pour assurer la sécurité mais pour 'ramasser les comas éthyliques' avant conséquence dramatique.

Des étrangers qui fonctionnent comme en autarcie (y compris personnel importé et exploité), et sont peu ou pas inquiétés (pas assez de contrôles, interventions 'en haut-lieu'...).

- une certaine connivence ? Beaucoup rentrent dans ce jeu, car, avec la relative impunité dont ils jouissent, les 'mauvais' employeurs créent une concurrence déloyale aux 'bons' ...

* **des basculements :**

- sur la fréquentation touristique : une clientèle globalement encore plus riche et plus étrangère au détriment du tourisme social et local.

- une saison 2011-2012 « pas trop mauvaise » du point de vue économique (car le soleil et la neige ont été au rendez-vous), mais malgré tout un tourisme d'hiver en stagnation (même en Tarentaise) et un tourisme d'été en diminution...

- des mots qu'on aurait jamais pensé mettre côte à côte : par exemple précarité et Tarentaise... et qui sont maintenant l'objet de déni de la part de certains élus, de honte de la part de personnes concernées, de réflexion pour des structures de la société civile...

Enjeux politiques :

* **Le rapport VANNSON** (nov 2011) sur « Le développement des emplois dans les territoires de montagne » présente 68 propositions dont on peut espérer une prise en compte : le conseil des ministres du 8 février 2012 a mis en place une coordination inter-ministérielle à cet effet.

* **Des questions politiques pour l'avenir : dans 20 ou 30 ans, plusieurs facteurs à considérer :**

- l'enneigement (saisons plus courtes ? problème de disponibilité de l'eau ?)

- la concurrence (destinations 'soleil', Europe de l'Est...)

- le tourisme estival à développer (la Maurienne a de l'avance sur cette question).

> on assiste actuellement à une fuite en avant (programmes immobiliers...) par crainte de décisions contraignantes à venir...

* **La Région Rhône-Alpes est en train de redéfinir sa politique envers les saisonniers**, et de revoir son plan 'saisonnalité' ; objectif : se rapprocher des territoires, mieux coordonner ses actions avec celles de l'Etat (ce qui devrait être possible avec la nouvelle donne politique nationale).

> par contre, l'Etat d'une part, le Conseil Général d'autre part pourraient reconsidérer leur financement du Guide du Saisonnier, pourtant tiré à 19 000 exemplaires.

* **Le défi de la prise en compte du 'social' :**

Faire 'du social' est soit une crainte (les élus municipaux sont souvent des employeurs, commerçants), soit un 'effet de vitrine' mais avec peu de suite : il y a souvent un décalage entre la réalité locale (par exemple les conditions réelles ou le travail des maisons de saisonniers) et la prise de conscience qu'en ont les élus. Ce désintérêt de la part des élus semble assez marqué en Maurienne.

* **A ne pas perdre de vue** : les activités saisonnières de l'agriculture et du tourisme atténuent le déficit de la balance commerciale par l'exportation de produits alimentaires et par l'accueil de touristes étrangers ; de surcroît, elles sont non-délocalisables et créatrices d'emploi. Pour ces raisons, elles méritent l'attention des pouvoirs publics.

(mai 2012)