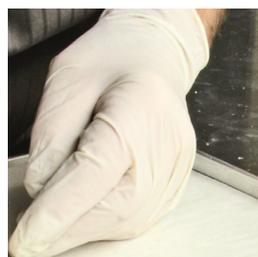




LES **AVIS**
DU CONSEIL
ÉCONOMIQUE,
SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL



La saisonnalité dans les filières
agricoles, halieutiques
et agroalimentaires :
une réalité méconnue
aux enjeux pourtant importants



Rafaël Nedzynski

Septembre 2014



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ



CONSEIL ÉCONOMIQUE
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL



Les éditions des
Journaux officiels

2014-18

NOR : CESL1400018X

Jeudi 9 octobre 2014

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2010-2015 – Séance du 9 septembre 2014

LA SAISONNALITÉ DANS LES FILIÈRES AGRICOLES, HALIEUTIQUES ET AGROALIMENTAIRES : UNE RÉALITÉ MÉCONNUE AUX ENJEUX POURTANT IMPORTANTS

Avis du Conseil économique, social et environnemental
sur le rapport présenté par
M. Rafaël Nedzynski, rapporteur
au nom de la
section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son bureau en date du 10 septembre 2013 en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental. Le bureau a confié à la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation la préparation d'un avis et d'un rapport intitulés *La saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires : une réalité méconnue aux enjeux pourtant importants*. La section de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche, présidée par M. Joseph Giroud, a désigné M. Rafaël Nedzynski comme rapporteur.

Sommaire

■ Synthèse de l'avis	6
■ Avis	9
■ Contexte et enjeux	9
■ Une réalité complexe à appréhender	9
■ Les secteurs, les salariés et les territoires concernés	10
■ Les problématiques et les enjeux	10
↳ Quelques éléments de contexte	10
↳ Les principales problématiques	12
■ Préconisations	14
■ Sécuriser l'activité économique des entreprises à forte saisonnalité	14
↳ Encourager l'élargissement des périodes de production	15
↳ Étendre les périodes de commercialisation de certains produits grâce au développement des exportations	16
↳ Soutenir la diversification des cultures et des activités, au niveau des entreprises et des territoires	16
↳ Développer la contractualisation dans les filières pour renforcer la prévisibilité des ventes.	18
↳ Aménager les dispositions relatives aux groupements d'employeurs pour favoriser leur développement	19
↳ Concevoir des outils de financement appropriés	20
■ Sensibiliser les consommateurs	20
↳ Communiquer sur les périodes naturelles de production (y compris pour les fruits et légumes exotiques)	21
↳ Encourager la consommation des produits locaux de saison	21
■ Favoriser les recrutements	22
↳ Renforcer l'information des salariés et des entreprises	22
↳ Développer la coordination entre les acteurs de l'emploi sur un même territoire	23

✚	Améliorer l'accueil et l'intégration des saisonniers dans les entreprises	24
■	Fidéliser les travailleurs saisonniers et allonger leurs durées d'emploi	24
✚	Développer la GPEC territoriale	25
✚	Favoriser la pluriactivité et construire des boucles saisonnières	25
✚	Reconnaître les qualifications des salariés saisonniers	26
■	Permettre aux salariés saisonniers de se former et aux entreprises de disposer des compétences nécessaires	27
✚	Favoriser l'utilisation par les saisonniers de leurs droits à la formation et encourager les bi-qualifications	27
✚	Mettre en place le financement des actions de formation des saisonniers	28
✚	Articuler périodes de travail et de formation	28
■	Améliorer les conditions d'emploi et de vie des saisonniers	29
✚	Assurer la protection sociale	29
✚	Veiller à la sécurité et à la santé au travail	30
✚	Faciliter les transports, le logement et les services aux familles	31
✚	Engager une réflexion sur les évolutions juridiques et réglementaires visant à réduire le caractère précaire des contrats saisonniers	32
■	Assurer un meilleur pilotage	34
✚	Disposer des données statistiques nécessaires	34
✚	Renforcer la coordination entre Etat, Régions et territoires et entre toutes les parties concernées	35
✚	Encourager la diffusion des initiatives territoriales et des stratégies d'entreprise innovantes	36
✚	Clarifier et homogénéiser les missions des maisons des saisonniers	36

■ Déclaration des groupes _____	38
■ Scrutin _____	55
■ Rapport _____	57
■ Introduction	59
■ La saisonnalité en France	60
■ Un fort impact du rythme des saisons sur de nombreux secteurs	60
■ Mais une réalité difficile à appréhender	61
↳ Des définitions et des formes de contrats diversifiées	61
↳ Des données d'ensemble imprécises	65
■ Des évolutions marquantes durant les précédentes décennies	69
■ Les secteurs d'activité, les entreprises et les salaires concernés	72
■ L'amont : la production	72
■ L'aval : de la transformation à la commercialisation	90
■ Constats et problématiques	99
■ Éléments généraux de contexte	99
■ Les principales thématiques liées à l'activité saisonnière	102
↳ Le recrutement	102
↳ Les conditions d'emploi	113
↳ La formation professionnelle	117
↳ La protection sociale et la retraite	119
↳ Les transports, le logement et les autres services aux familles	121
↳ Le financement, la trésorerie et l'accès au crédit	124
■ Les actions mises en œuvre et les politiques publiques	126
■ Au niveau territorial	127

➤ Des outils pour favoriser les recrutements et pérenniser les emplois	127
➤ Des démarches intégrées multipartenariales	130
➤ L'implication des collectivités territoriales	131
■ Au niveau communautaire et national	137
➤ Les outils de la PAC et de la PCP	137
➤ Les mesures de soutien aux filières concernées et d'incitation à la diversité d'activités	138

Annexes _____ 141

Annexe n° 1 : composition de la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation à la date du vote de l'avis _____ 141

Annexe n° 2 : liste des personnes auditionnées _____ 143

Annexe n° 3 : liste des personnes rencontrées _____ 145

Annexe n° 4 : liste des études régionales ou sectorielles sur l'emploi saisonnier _____ 147

Annexe n° 5 : bibliographie _____ 149

Annexe n° 6 : table des sigles _____ 151

LA SAISONNALITÉ DANS LES FILIÈRES AGRICOLES, HALIEUTIQUES ET AGROALIMENTAIRES : UNE RÉALITÉ MÉCONNUE AUX ENJEUX POURTANT IMPORTANTS¹

Synthese de l'avis

Contexte et enjeux

Par essence, l'agriculture, l'aquaculture et la pêche ainsi que certaines activités artisanales et industrielles du secteur alimentaire, sont liées au rythme des saisons et aux éléments naturels, notamment météorologiques, qui conditionnent leurs productions tant en termes de quantité que de temporalité. Toutefois, la saisonnalité recouvre plusieurs dimensions qui, au fil du temps, ont connu des évolutions diversifiées.

Ainsi la saisonnalité naturelle connaît des changements au niveau de la production dont les périodes fluctuent selon les lieux en raison des choix techniques et variétaux comme des contraintes économiques diverses. Simultanément, elle tend à s'atténuer progressivement au stade de la transformation, notamment avec les progrès scientifiques et la modification des techniques de conservation, même si certaines activités de l'agroalimentaire demeurent confrontées à des pics saisonniers.

La saisonnalité revêt une autre dimension liée à la consommation. Elle repose dans ce cas sur des comportements traditionnels durant les périodes de fêtes (chocolats, foie gras, huîtres...) ou correspondant aux conditions climatiques (glaces en été, potages en hiver). A cet égard, l'adoption de modes de gestion en « flux tendu » par les grandes entreprises de l'agroalimentaire et de la distribution, qui se traduit par des commandes à très court terme, accroît significativement les contraintes pour leurs fournisseurs : producteurs et premiers transformateurs. Enfin, certains choix économiques qui ont conduit à spécialiser ou au contraire à diversifier les productions agricoles au niveau des territoires, ont eu un impact sur l'exposition de celles-ci à la saisonnalité.

Ce phénomène et ses conséquences s'avèrent cependant mal connus et complexes en l'absence de réelle définition juridique de la saisonnalité et donc de données statistiques d'ensemble, ce qui ne permet pas d'en mesurer l'ampleur. Pour autant, les enjeux économiques et sociaux en sont non négligeables pour les entreprises, les salariés et les territoires.

C'est pourquoi le CESE a souhaité se saisir de cette question en limitant son périmètre d'étude aux filières agricoles, agroalimentaires et halieutiques, qui contrairement au secteur du tourisme, lui aussi fortement dépendant du rythme des saisons, n'ont pas fait l'objet de récents travaux spécifiques.

Il a d'abord élaboré un rapport qui présente une approche globale inédite sur les activités concernées par la saisonnalité dans ses différentes dimensions tant pour les entreprises que pour les salariés. Ce rapport a conduit à identifier différentes problématiques en matière

¹ L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public à l'unanimité des votants (voir le résultat du scrutin en annexe).

de gestion de trésorerie, d'accès au crédit, de recrutement, de conditions d'emploi, de formation professionnelle, de protection sociale et de retraite, de transports, de logement et autres services aux familles.

Après avoir synthétisé les principaux éléments de constats détaillés dans le rapport, le présent avis formule un ensemble de préconisations visant à réduire les impacts négatifs de la saisonnalité en favorisant notamment la diversification et le lissage dans le temps de leurs activités pour les entreprises et, parallèlement, la pluriactivité et la pérennisation des emplois des salariés. Il s'attache à prendre en compte la diversité des stratégies envisageables par les entreprises selon leur situation ainsi que l'hétérogénéité des attentes des salariés saisonniers que l'examen de plusieurs typologies a permis d'identifier. Enfin, il s'appuie sur les nombreuses initiatives territoriales intéressantes mais encore trop souvent isolées, qui ont pu être repérées grâce notamment aux auditions réalisées.

Les principales préconisations

➤ Sécuriser l'activité économique des entreprises à forte saisonnalité

- Encourager l'élargissement des périodes de production tout en prenant en compte les enjeux énergétiques et environnementaux
- Etendre les périodes de commercialisation grâce au développement des exportations
- Soutenir la diversification des cultures et des activités au niveau des entreprises et des territoires, notamment par des dispositifs d'accompagnement en termes d'ingénierie
- Utiliser davantage la contractualisation dans les filières
- Lever les freins au développement de groupements d'employeurs multisectoriels
- Inviter les organismes bancaires à concevoir, au plan national, des outils de financement adaptés

➤ Sensibiliser les consommateurs

- Communiquer de façon plus visible pour le grand public sur les périodes naturelles de production
- Encourager la consommation des produits locaux de saison, y compris dans la restauration collective, notamment en privilégiant les circuits courts et de proximité

➤ Favoriser les recrutements

- Renforcer l'information des salariés et des entreprises en s'appuyant sur les expériences déjà menées
- Développer la coordination entre les acteurs de l'emploi sur un même territoire pour mieux mettre en relation les offres et les demandes
- Améliorer l'accueil et l'intégration des saisonniers dans les entreprises

👉 **Fidéliser les travailleurs saisonniers et allonger leurs durées d'emploi**

- Faire de la GPEC territoriale un outil permettant de mieux prendre en compte les spécificités et les évolutions de la saisonnalité
- Favoriser la pluriactivité et construire des boucles saisonnières
- Reconnaître les qualifications des salariés saisonniers

👉 **Permettre aux salariés saisonniers de se former et aux entreprises de disposer des compétences nécessaires**

- Faciliter l'utilisation par les saisonniers de leurs droits à la formation et encourager les bi-qualifications
- Mettre en place une coordination entre OPCA pour financer les actions de formation des saisonniers
- Adapter les programmes et les horaires des formations aux rythmes et aux calendriers des activités saisonnières

👉 **Améliorer les conditions d'emploi et de vie des saisonniers**

- Garantir une meilleure couverture des saisonniers par la protection sociale collective, notamment grâce à la mise en place d'une caisse pivot
- Adapter les mesures de prévention des risques professionnels aux particularités du travail saisonnier
- Faciliter l'accès au transport, au logement et aux services aux familles
- Engager une réflexion sur les évolutions juridiques et réglementaires visant à réduire le caractère précaire des contrats saisonniers

👉 **Assurer un meilleur pilotage**

- Etablir une définition juridique de la saisonnalité prenant en compte ses différentes dimensions
- Elaborer des données statistiques fiables et homogènes
- Renforcer les coordinations Etat-régions-territoires et entre toutes les parties concernées
- Encourager la diffusion des initiatives territoriales et des stratégies d'entreprise innovantes
- Clarifier et harmoniser les missions des maisons des saisonniers

Avis

Contexte et enjeux

Une réalité complexe à appréhender

Il n'existe pas de définition légale de la saisonnalité. Seule la notion d'activité saisonnière figure dans le code de la sécurité sociale, entendue comme « *une activité limitée dans le temps correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, aux mêmes périodes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* ». En outre, elle ne prend pas en compte la saisonnalité de la consommation.

Celle du travail saisonnier souffre de la même incertitude. Le code du Travail mentionne le contrat saisonnier et le contrat vendanges, mais en se limitant à indiquer qu'un emploi à caractère saisonnier peut être pourvu par un CDD dans certains secteurs d'activité « *où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ». La notion de travail saisonnier repose donc principalement sur une circulaire ministérielle reprenant les dispositions du code de la sécurité sociale.

L'activité saisonnière est une notion difficilement quantifiable au niveau macroéconomique sur la base des données statistiques disponibles, compte tenu de l'impossibilité de déterminer les entreprises concernées et le chiffre d'affaires correspondant. Le principal critère utilisable est celui de l'emploi occasionnel identifiable au plan statistique par le biais des dispositifs d'exonération totale ou partielle de cotisations patronales. Cette situation ne permet pas de distinguer un véritable travail saisonnier d'un emploi de remplacement ou d'un simple contrat à durée déterminée, ce qui obère la fiabilité des éléments chiffrés en termes d'importance, de localisation géographique et sectorielle et de nature de l'emploi saisonnier.

Il n'existe donc pas de données nationales exhaustives disponibles, à part celles, très globales, fournies par l'INSEE et la MSA, ces dernières se limitant au secteur agricole. Ainsi en 2012, sur environ 145 000 exploitations agricoles qui emploient des salariés, plus de la moitié d'entre elles (89 000, soit 61 %) ont eu recours à au moins un contrat saisonnier. Au total, près de 947 000 contrats saisonniers ont été conclus ; ils ont concerné 686 000 salariés, soit 1,4 contrat en moyenne par salarié et représenté un peu plus de 77 000 ETP (équivalent temps plein). La durée annuelle moyenne d'activité de chaque salarié s'avère ainsi inférieure à un mois et demi, ce qui s'explique en grande partie par le nombre très élevé des contrats vendanges (310 000 en 2012 soit plus de 45% du total) qui structurellement, sont très courts.

De plus, il faut considérer avec circonspection ces chiffres qui souffrent d'imprécisions en raison du caractère restrictif de la définition retenue pour l'emploi saisonnier. S'ils permettent de fournir une estimation très globale du volume des emplois concernés, ils en sous-estiment cependant la réalité.

L'obtention de données fiables est encore plus difficile pour le secteur de l'agroalimentaire qui regroupe environ 14 000 entreprises employant plus de

500 000 salariés. En effet, aucune information relative à la part du travail saisonnier n'est disponible au niveau national. En revanche, chaque filière ou secteur concerné élabore dans son propre périmètre, des rapports de branche et des analyses dans lesquels peuvent figurer des éléments relatifs à la saisonnalité des activités et des emplois. Des études régionales apportent également des éclairages partiels sur l'importance du phénomène mais elles sont principalement consacrées au secteur du tourisme qui est plus facile à circonscrire et présente des enjeux économiques et sociaux très importants pour les collectivités territoriales dans les zones concernées, notamment littorales ou de montagne. De plus, contrairement à celles des filières alimentaires, de nombreuses entreprises touristiques interrompent leur activité durant les périodes hors-saison ce qui permet de mesurer avec précision tant les effectifs de salariés que les chiffres d'affaires considérés.

Les secteurs, les salariés et les territoires concernés

Les données disponibles révèlent que le maraîchage, l'arboriculture, la viticulture, l'horticulture, la conchyliculture et la pêche (divers coquillages et poissons) sont les principales filières agricoles et halieutiques confrontées à une forte saisonnalité de leur activité. En ce qui concerne l'aval des filières, de la transformation à la commercialisation, les industries de conserves et de produits alimentaires élaborés, l'industrie sucrière, la fabrication de glaces et de sorbets, la chocolaterie-confiserie, la pâtisserie industrielle, sans oublier l'artisanat alimentaire, figurent parmi les principales activités concernées.

Géographiquement, l'emploi saisonnier agricole se localise surtout dans les grandes régions arboricoles et viticoles (Aquitaine, Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur ...).

Les salariés saisonniers ont des profils et des motivations très variés. Pour certains, il s'agit d'une opportunité d'accéder à un premier emploi susceptible de leur permettre de trouver ensuite une situation professionnelle stable. Pour beaucoup, il s'agit d'un choix par défaut en raison de la situation difficile de l'emploi. D'autres, parmi lesquels des étudiants, y voient une source ponctuelle ou non, de rémunération d'appoint. Enfin, il existe également un nombre relativement important de véritables saisonniers professionnels désireux de conserver ce type d'activité professionnelle à condition toutefois que leurs périodes d'emploi sur l'année soient assez longues pour leur assurer des revenus suffisants et que des possibilités d'évolution, de qualification, et de carrière soient offertes à ceux qui le souhaitent.

Les problématiques et les enjeux

Avant d'exposer les principales problématiques qui constituent autant d'enjeux à relever et auxquelles sont confrontées les entreprises et les salariés soumis à la saisonnalité, il convient de présenter les éléments essentiels du contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent.

Quelques éléments de contexte

Dans ce cadre, un rapide retour en arrière permet de mieux comprendre la situation actuelle. Depuis les années 1960, l'agriculture a connu de profonds changements dans notre pays. Ils ont porté en particulier sur la mécanisation, l'agrandissement et la concentration des

exploitations ainsi que la spécialisation régionale des productions. Cette modernisation des techniques et cette modification des structures se sont traduites par une amélioration des conditions de travail et de vie des agriculteurs mais aussi par une diminution des besoins de main d'œuvre, y compris saisonnière. A cela se sont ajoutées des évolutions sociétales, telles que la diminution de la main d'œuvre familiale. Tous ces changements, conjugués avec l'agrandissement progressif des exploitations, ont conduit à l'externalisation de certains travaux agricoles ainsi qu'à une légère progression du salariat permanent et saisonnier.

En termes d'emploi, les effets de la modernisation de l'agriculture et de l'exode rural qu'elle a contribué à provoquer ont été spectaculaires, tant en termes quantitatifs (chute des effectifs) que qualitatifs (évolution de la structuration de la main d'œuvre initialement majoritairement familiale). De 7,4 millions en 1946, la population active agricole (chefs d'exploitation, aides familiaux, salariés permanents et saisonniers...) est passée à 2 millions à la fin des années 1980 ; elle est aujourd'hui inférieure à 1 million.

S'agissant du salariat saisonnier, il est passé de 5,6% des unités de travail annuelles (UTA) en 1988 à 12,3 % en 2005 et 10,5 % en 2010. Toutefois, il s'avère très délicat d'essayer de retracer les évolutions quantitatives de l'emploi saisonnier sur une longue période. En effet, les évolutions juridique récentes (instauration en 2001 du contrat vendanges, nouvelles règles relatives aux conditions d'emploi des travailleurs saisonniers, principalement en termes d'exonérations de cotisations patronales et de simplification administrative) ont indiscutablement contribué à faire baisser de manière significative le recours à des saisonniers auparavant non déclarés et qui n'étaient donc pas pris en compte dans les statistiques.

- Une des caractéristiques du travail saisonnier est de souffrir d'une image peu valorisante qui n'est d'ailleurs pas nouvelle, puisqu'elle caractérisait déjà dans le passé les « journaliers ». En effet, il est souvent considéré comme mal rémunéré, sans avenir, soumis à des conditions de travail pénibles et entraînant des modes de vie précaires. Cette représentation négative, souvent liée à la réalité sociale vécue, le rend peu attractif et en détourne les demandeurs d'emploi. Cette situation pose par conséquent, pour les entreprises, des problèmes de recrutement de personnels qualifiés et motivés au moment des pics d'activités. En outre, la forte sectorisation entre l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme rend très aléatoire, dans de nombreuses régions, la pluriactivité des saisonniers et la construction de véritables parcours professionnels étalés dans l'année en enchaînant plusieurs contrats.

D'autres secteurs relevant des filières alimentaires, comme la pêche avec la modernisation des bateaux, des équipements à terre et des transports frigorifiques, ont également connu de fortes modifications ayant eu des impacts sur le travail saisonnier.

- Au niveau des industries de l'aval, les progrès techniques (congélation, thermisation, pasteurisation...) ont permis de réduire les contraintes liées aux délais de transformation des produits. Cependant, dans le même temps, les modes de gestion récemment mis en œuvre par des industriels et des distributeurs en créent de nouvelles pour leurs fournisseurs. La mise en concurrence aux niveaux européen et international génère des difficultés particulières pour les secteurs d'activité et les productions soumis à la saisonnalité, qui se trouvent confrontés sur le marché national à des produits importés et voient leur avenir menacé. Si l'intensification des échanges communautaires et internationaux a parallèlement ouvert de nouveaux

débouchés pour la production française, elle a aussi incité à plus de spécialisation, source potentielle de vulnérabilité accrue.

- C'est une des raisons pour lesquelles on observe actuellement un mouvement contraire vers une plus grande diversification de productions pour réduire ce type de risque par rapport à la volatilité des prix, aux aléas climatiques, aux commandes de l'aval... De plus, cette diversification des productions au niveau territorial a aussi des conséquences sur le plan environnemental en favorisant notamment une baisse de l'utilisation des produits de fertilisation de synthèse, au demeurant onéreux pour les agriculteurs et générateurs de gaz à effet de serre.

Par ailleurs, pour augmenter et lisser dans le temps leurs revenus, de nombreuses exploitations développent des activités complémentaires en lien plus ou moins direct avec la production agricole : vente directe avec ou non transformation, prestation de service pour le compte de clients privés ou de collectivités locales (entretiens d'espaces verts, de massifs boisés, travaux environnementaux...), agrotourisme (gîtes, chambres d'hôtes, fermes-auberges, séjours à thème... ou encore production d'énergie. Un même mouvement s'observe chez certains pêcheurs et aquaculteurs qui proposent des sorties de pêche et des promenades en mer, la visite des parcs.... Cette ouverture vers les consommateurs correspond d'ailleurs aux attentes d'une partie croissante d'entre eux qui sont désireux de connaître l'origine des produits qu'ils achètent et les conditions dans lesquelles ceux-ci sont élaborés.

Les principales problématiques

Le contexte global de la saisonnalité qui vient d'être ainsi rapidement dessiné se traduit par un certain nombre de thématiques concrètes qui concernent la gestion financière des entreprises, le recrutement de leurs salariés saisonniers ainsi que la protection sociale ou conditions d'emploi et de vie de ceux-ci.

Les entreprises soumises à la saisonnalité de leur activité, dont les recettes peuvent se concentrer sur des périodes très brèves, doivent faire face à des charges fixes et à des besoins de trésorerie toute l'année. Pour autant, les organismes bancaires ne proposent que trop rarement des outils financiers adaptés à ces spécificités. De la même façon, les dispositifs assurantiels et les délais de remboursement se révèlent inadaptés à la situation des entreprises saisonnières.

Les récentes évolutions, et notamment la modernisation des techniques, ont entraîné à la fois des diminutions d'emplois et des exigences de qualifications plus élevées, en agriculture et dans de nombreux autres secteurs. C'est ce qui peut expliquer au moins pour partie la situation apparemment paradoxale observée au niveau des bassins d'emplois : d'un côté des entreprises qui rencontrent des difficultés pour recruter les compétences dont elles ont besoin lors de leurs pics d'activités et, de l'autre, des demandeurs d'emploi toujours plus nombreux.

Outre l'image peu attractive du travail saisonnier, d'autres facteurs sont à prendre en compte.

D'abord, on constate globalement un manque d'informations sur les offres disponibles et la réalité des emplois correspondants, ainsi qu'une coordination insuffisante entre les acteurs institutionnels ou associatifs concernés, une partie significative des recrutements étant réalisée via le bouche-à-oreille et les réseaux de connaissances des employeurs ou

de leurs salariés permanents. De plus, pour des raisons diverses, la fidélisation, c'est-à-dire le recours aux mêmes saisonniers durant plusieurs années consécutives, qui pourtant bénéficie à la fois aux entreprises et aux saisonniers, est faible. On observe même un nombre significatif de ruptures de contrats anticipées et donc une forte rotation de main-d'œuvre, particulièrement difficile à gérer au moment des pointes d'activité.

Des mesures de simplification des procédures administratives (TESA-titre emploi simplifié en agriculture) et d'allègement de cotisations sociales patronales (réduction dite Fillon et TO-DE-travailleurs occasionnels-demandeurs d'emploi) ont été adoptées pour encourager les embauches directes. Néanmoins, on observe le développement de l'externalisation des tâches traditionnellement dévolues aux saisonniers par le recours à des sociétés prestataires de services implantées hors de France et qui emploient des travailleurs étrangers dans des conditions souvent inadmissibles.

Le contrat de travail saisonnier est un CDD particulier qui revêt certaines spécificités, dont l'exclusion du droit à indemnité de précarité et une non-reconduction automatique d'une année sur l'autre. Par ailleurs, les limites de durée du travail quotidienne et hebdomadaire ainsi que l'attribution du repos hebdomadaire font l'objet de dérogations possibles en agriculture et dans les IAA, pour répondre aux besoins pendant les pics d'activité. Enfin, la prise en compte des aspects de santé et sécurité au travail s'avère insuffisante.

De même, du fait des conditions particulières d'exercice de leur activité (contrats plus ou moins courts, intersaisons, changements de secteurs d'activités...), les saisonniers bénéficient peu d'actions de formation alors que les enjeux en la matière sont pourtant majeurs, tant pour les entreprises, au regard de la progression constante des niveaux de qualification souhaités, que pour les intéressés eux-mêmes, en termes de possibilités d'évolution professionnelle. A cet égard, on observe que des dispositifs tels que le CIF-CDD (congé individuel formation-CDD) ou la VAE (validation des acquis de l'expérience) restent largement sous-utilisés.

Toujours en lien avec la durée souvent très faible de leurs contrats, les travailleurs saisonniers rencontrent d'importantes difficultés en ce qui concerne leur protection sociale, au regard notamment des conditions requises pour l'ouverture des droits. Mais le problème essentiel auxquels ils sont confrontés tient au fait qu'ils peuvent être fréquemment amenés, au titre de contrats successifs, à cotiser à des régimes différents (agricole, régime social des indépendants et général, ENIM...), « étanches » les uns par rapport aux autres. Des difficultés analogues en termes de durée de cotisation et de multiplicité de régimes existent pour les droits à la retraite même si les conditions de validation de trimestres ont été abaissées de 200 à 150 heures et qu'est prévue la liquidation unique pour ces régimes à compter de 2017, en vue d'agréger l'ensemble des durées cotisées inter régimes.

D'autres aspects qui ne tiennent pas directement à la nature et à la durée des contrats, sont susceptibles de constituer des freins à l'emploi. Si les salariés saisonniers des filières agricoles et agroalimentaires résident pour la plupart dans un rayon d'une quinzaine de kilomètres de leur lieu de travail, ils peuvent cependant rencontrer des difficultés de transport (absence de véhicules, de permis de conduire, de transports publics...). Pour les saisonniers non locaux, les solutions en matière de logements sont fréquemment insuffisantes. Par exemple, l'accès à des logements locatifs « normaux » leur est souvent impossible car les propriétaires et les bailleurs exigent généralement des CDI, ce qui peut les contraindre à des conditions d'hébergement précaires. Enfin, les mobilités fréquentes imposées par la

succession de contrats géographiquement distants les uns des autres constitue une source de difficultés en matière de garde d'enfants et de scolarisation.

S'agissant des salariés, **les caractéristiques de leurs contrats (durée, sans garantie de reconduction,...) conduisent souvent les organismes bancaires et de crédit à refuser les prêts sollicités ainsi que le bénéfice d'autres services financiers (ouverture de certains comptes et facilités bancaires), et *a fortiori*, l'accès au crédit immobilier.**

Enfin, au-delà des problématiques liées à l'activité et au travail saisonniers, la question du lien entre périodes de production et de consommation, spécialement pour les fruits et légumes, mérite également d'être abordée. Elle renvoie à l'information des consommateurs quant aux produits de saison et à l'intérêt de privilégier ceux-ci pour des raisons gustatives et financières mais aussi au regard d'aspects territoriaux, socio-économiques et environnementaux.

*
* *

Face aux problèmes qui viennent d'être présentés de manière synthétique, on relève de nombreuses initiatives, dont l'efficacité repose sur la mobilisation commune des acteurs concernés (partenaires sociaux, collectivités locales, entreprises, coopératives, associations, services publics...). Groupements d'employeurs, maisons des saisonniers, plans régionaux ad hoc, pour n'en citer que quelques unes, elles ont en commun de traiter d'abord les questions d'emploi (recrutement, fidélisation, pérennisation des contrats...), certaines d'entre elles abordant aussi d'autres thématiques liées à la formation, aux déplacements ou à l'hébergement des saisonniers, voire à la santé et aux droits sociaux.

C'est sur ces différentes démarches, identifiées à l'occasion de la présente saisine, que le CESE s'appuie pour formuler les préconisations qui suivent.

Préconisations

Sécuriser l'activité économique des entreprises à forte saisonnalité

Pour assurer leur développement, voire dans certains cas leur survie, les entreprises peuvent mettre en œuvre différentes stratégies. Certaines d'entre elles choisissent de renforcer leur spécialisation pour améliorer leurs performances au sein de leur créneau actuel et d'y consolider ainsi leurs parts de marché alors que d'autres optent pour une diversification de leurs activités.

Celles dont les activités de production ou de transformation sont marquées par le rythme des saisons peuvent être soumises à des contraintes accrues du fait de leur forte spécialisation, de leur dépendance à certains circuits de commercialisation, de la concurrence de produits importés, ou encore de la brièveté des périodes de consommation des produits qu'elles proposent. Cette situation peut constituer pour elles à la fois un atout, si elles mettent sur le marché des produits bénéficiant d'une forte demande, mais aussi une

source de fragilité, notamment en termes d'exposition aux aléas climatiques, aux variations de prix et de volumes de ventes.

Pour réduire ce type de risques, les entreprises concernées peuvent adopter différentes stratégies:

- l'élargissement des périodes de production et/ou de commercialisation ;
- la diversification des activités et leur développement vers l'aval des filières ;
- l'amélioration de la qualité des produits et leur spécification éventuelle (signes officiels de qualité ...).

Cependant, aucune solution standard n'existe en la matière. En effet, il convient de tenir compte de nombreux paramètres tels que le secteur d'activités, la taille de l'entreprise, son effectif, ses savoir-faire, ses équipements, sa localisation géographique et son contexte agronomique. Les choix à effectuer dans ce cadre doivent faire l'objet de réflexions et d'analyses préalables approfondis quant à la rentabilité du projet, aux investissements et aux recrutements éventuels qu'ils impliquent, à l'organisation à mettre en place et aux formations dont devra bénéficier le personnel. Les exploitations agricoles, les entreprises artisanales et plus généralement les PME ne disposent que rarement en interne des compétences nécessaires pour réaliser ce travail complexe qui peut dans ce cas requérir un accompagnement en termes d'ingénierie. Pour le CESE, il est par conséquent important que les organismes publics dont c'est la mission, parmi lesquels en particulier les chambres consulaires, proposent aux entreprises désireuses de se diversifier, des prestations de services sous forme de conseils personnalisés pour les aider à procéder aux choix les plus opportuns, puis aux adaptations indispensables qu'ils impliquent, avec des raisonnements économiques innovants. Notre assemblée juge également utiles de tels accompagnements apportés par certaines organisations professionnelles à leurs adhérents.

Encourager l'élargissement des périodes de production

Sans pour autant remettre en cause la saisonnalité naturelle, les exploitations agricoles, notamment productrices de fruits et légumes, peuvent allonger leurs périodes de production en cultivant des espèces, ou des variétés de celles-ci, dont les récoltes s'enchaînent dans le temps. La succession de variétés différentes sur les étals pour les fraises, les cerises, les tomates, les pommes ..., si elle est clairement expliquée, peut de surcroît contribuer à faire prendre conscience aux consommateurs du calendrier d'arrivée « normale » à maturité de ces produits. Ils peuvent également ainsi prendre conscience que les produits importés sont fortement susceptibles d'avoir été cueillis avant ce stade pour arriver en bon état à l'issue de leur transport.

Dans cet objectif, les travaux réalisés en matière de complémentarité temporelle des productions par les organismes de recherche, au premier rang desquels l'INRA, mériteraient d'être mieux identifiés, puis valorisés. Ensuite, les distributeurs devraient être incités à mettre l'accent sur ces aspects en affichant par exemple dans les magasins les calendriers de production qui viennent d'être évoqués. Il en est de même pour les produits de la mer provenant de la pêche côtière.

Par ailleurs, les progrès technologiques peuvent également contribuer à prolonger les durées des activités saisonnières, grâce par exemple à des cultures sous abris ou serres froides qui respectent le rythme naturel des saisons. De plus, compte tenu des forts enjeux énergie-climat de ce mode de production, il convient d'encourager les récentes innovations

qui ouvrent de nouvelles perspectives en termes d'économie d'énergie et d'utilisation d'énergies renouvelables dans les serres chauffées et qui en augmentent ainsi la rentabilité économique tout en réduisant leur impact environnemental.

Plus globalement, c'est l'ensemble des maillons des filières concernées qui doit favoriser l'étalement recherché grâce à des conditions de commercialisation qui encouragent les producteurs dans cette voie. Il ne s'agit pas en effet d'opposer les différents types de circuits et de débouchés existants (circuits courts ou de proximité, grande distribution, artisans et petits commerçants, via ou non les marchés d'intérêt régional ou national, entreprises de transformation...), mais de faire en sorte que ceux-ci fonctionnent en complémentarité pour faciliter les mises sur le marché dans des conditions financières les plus avantageuses pour les producteurs, particulièrement lors des périodes de pics de production. A cet égard, l'amélioration de la compétitivité des filières nationales doit s'appuyer sur la mise en avant de la valeur et de la qualité de leurs productions que les signes officiels de qualité et d'origine (SIQO) rendent visibles aux yeux des consommateurs. Dans cet objectif, une organisation et un fonctionnement efficaces de ces filières, garantissant une répartition équitable de la valeur ajoutée de l'amont à l'aval, s'avèrent indispensables. De plus, il convient d'engager une réflexion globale sur les impacts potentiels en termes de concurrence entre les producteurs de l'allongement des périodes de production.

Etendre les périodes de commercialisation de certains produits grâce au développement des exportations

Pour les produits marqués par une forte saisonnalité de consommation en France, une option pour augmenter leurs périodes de commercialisation peut consister à développer leurs exportations vers des pays dans lesquels les comportements alimentaires sont différents des nôtres. Ainsi, les ostréiculteurs réalisent une part significative de leurs chiffres d'affaires en Italie où l'on déguste ces coquillages plutôt en été alors que dans notre pays, à ce moment de l'année, leur aspect laiteux lié à leur reproduction n'est généralement guère apprécié des consommateurs.

Les organismes français, publics ou privés, en charge du développement du commerce extérieur devraient par conséquent étudier de manière approfondie les périodes traditionnelles de consommation alimentaires à l'étranger, pour les denrées produites en France, afin de rechercher de nouveaux créneaux éventuels de commercialisation. S'ils existent, là encore, les filières et les organisations interprofessionnelles ont un rôle déterminant à jouer pour faciliter les exportations, les producteurs ne pouvant isolément identifier, voire si nécessaire construire, les réseaux nécessaires. A cet égard, le CESE tient à souligner les difficultés que rencontrent les PME et les TPE, faute d'une organisation suffisante et de soutiens adaptés, pour pénétrer les marchés étrangers et y trouver des débouchés rentables, alors que la demande alimentaire augmente fortement, en particulier en Asie.

Soutenir la diversification des cultures et des activités, au niveau des entreprises et des territoires

Au-delà de l'allongement des périodes de production et de commercialisation, la diversification peut constituer, pour des entreprises, un levier efficace pour réduire leur vulnérabilité économique. Elle présente également des intérêts sociaux et

environnementaux pour les territoires, qui méritent d'être pris en considération. L'existence, sur une même région agricole, de différents types de productions, animales et végétales, présente plusieurs avantages. La complémentarité entre différentes cultures, outre qu'elle contribue à préserver le bon état des terres, peut offrir d'autres avantages agronomiques significatifs. Au niveau territorial, la diversification des productions présente des intérêts sur les plans économique et environnemental, en faisant diminuer les achats d'intrants pour les agriculteurs et les risques découlant de résidus d'intrants excédentaires. De plus elle peut contribuer à réduire certains transports interrégionaux ou internationaux.

Pour les économies des départements d'outre-mer, la diversification des cultures apparaît d'autant plus nécessaire que ces territoires se caractérisent par une dépendance forte à un nombre restreint de cultures d'exportation et une insuffisance de production dans les autres filières végétales et animales, la conséquence étant le recours massif aux importations pour assurer la satisfaction des besoins alimentaires de la population locale.

La répartition des subventions communautaires et nationales spécifiques finance les filières bananes et canne-sucre-rhum de manière très supérieure à leur poids global dans l'économie agricole. Sans méconnaître le poids essentiel que ces deux filières historiques occupent dans le paysage économique des DOM, un rééquilibrage de ces aides en faveur des cultures de diversification permettrait d'inciter les acteurs économiques à investir dans ce type d'activités agricoles.

Au niveau des exploitations agricoles, la diversification des activités peut être interne (agrotourisme, transformation, vente directe,...) ou externe (prestations de service pour autrui en utilisant les matériels par exemple pour l'entretien de jardins, d'espaces verts ou de bois). En-deçà d'un certain seuil (environ 30% du chiffre d'affaires pour la vente directe par exemple), elle sert essentiellement à consolider l'activité de l'agriculteur et de ses aidants familiaux en augmentant le chiffre d'affaires, pour renforcer la rentabilité de l'exploitation. Au-delà de ce seuil, elle peut entraîner de la création d'emploi, éventuellement saisonnier, si la ou les nouvelles activités sont elles-mêmes sujettes à des évolutions cycliques (tourisme, prestations de services hors périodes agricoles...).

Dans les zones rurales, la diversification des exploitations peut ainsi constituer un outil pour lutter contre le ralentissement de l'activité économique. Toutefois, elle peut dans certains cas avoir des effets pervers en instaurant une forme de concurrence avec d'autres opérateurs dans leurs domaines respectifs et même mettre en danger leur propre viabilité : artisans des métiers de bouche pour la vente directe, hôteliers-restaurateurs pour l'agrotourisme ou encore entreprises de travaux forestiers ou d'entretien d'espaces verts pour les prestations de cette nature. Il convient par conséquent d'inciter les différents acteurs à rechercher des complémentarités, au demeurant tout à fait envisageables, entre eux: vente par les commerçants locaux des produits bruts ou ayant subi une première transformation provenant des fermes du voisinage en créant ainsi des circuits courts et de proximité. De plus, les règles relatives aux conditions d'exercice et régimes fiscaux respectifs applicables aux petites entreprises locales doivent veiller à éviter de quelconques formes de concurrence déloyale entre elles. C'est notamment le sens de ce qui s'applique en matière d'agrotourisme pour éviter un positionnement analogue à celui des hôteliers-restaurateurs : limitation du nombre de chambres d'hôtes à 5 et obligation de produire sur l'exploitation plus de la moitié des ingrédients entrant dans la composition des repas servis dans les fermes- auberges.

Les collectivités territoriales ont un rôle important à jouer en termes de création de dynamique et de soutien aux initiatives individuelles ou collectives, qu'elles peuvent identifier dans leur périmètre d'intervention. De plus, pour les plus petites d'entre elles, communes voire intercommunalités, elles peuvent choisir d'encourager la diversification en s'adressant à des agriculteurs ou à des groupements d'employeurs pour la réalisation de certains travaux d'entretien de leurs équipements ou espaces. Ce recours à des entreprises locales ne doit cependant pas devenir un moyen pour externaliser des missions qui relèvent du service public, et donc remettre en cause la pérennité d'emplois publics.

Pour soutenir les projets qui s'inscrivent dans cette voie, des mesures existent dans les politiques publiques. C'est notamment le cas dans le cadre du 2^{ème} pilier de la PAC. Les financements prévus à ce titre sont généralement tripartites : Union européenne, Etat, Régions. Or il s'avère que les moyens financiers prévus sont significativement sous-utilisés. Une des raisons souvent invoquées pour expliquer cette situation dommageable réside dans la complexité des dossiers à présenter et dans les délais correspondants, qui dissuadent de nombreux opérateurs potentiels à solliciter ce type de financements.

Au regard de l'importance des enjeux considérés, tant au plan économique que social et même environnemental, le CESE estime indispensable de chercher à simplifier et à raccourcir les procédures de demandes d'aides de ce type.

Développer la contractualisation dans les filières pour renforcer la prévisibilité des ventes.

L'évolution de la structuration de certaines filières et des modes de commercialisation a déséquilibré les rapports de force en conduisant à la position dominante de très grands groupes de la distribution et de l'agroalimentaire. Elle a accentué les incertitudes pour leurs fournisseurs quant aux quantités de produits qui leur seront achetées ainsi qu'aux dates auxquelles ceux-ci devront être livrés. Cette situation concerne à la fois les productions agricoles saisonnières comme les fruits et légumes mais aussi des produits transformés, comme par exemple les chocolats, dont la fabrication devrait pourtant, au regard des ingrédients et des techniques utilisés, être facilement étalée dans le temps. Or, s'agissant de ces derniers, il s'avère qu'une très forte proportion des ventes réalisées via les moyennes et grandes surfaces qui représentent pour la plupart des entreprises du secteur environ les $\frac{3}{4}$ de leurs débouchés, se concentre durant des périodes très courtes (Pâques et fin d'année). Dans ce dernier cas par exemple, faute d'avoir suffisamment en amont une vision précise des commandes de l'année, les industriels débutent leur production à partir du mois de juin environ mais doivent attendre septembre pour avoir connaissance des volumes définitifs qu'ils seront amenés à livrer généralement fin octobre, ce qui les contraint à procéder à des ajustements dans l'urgence. Ce mode de fonctionnement génère évidemment des conditions et des rythmes de travail difficiles durant la phase finale, y compris en termes de recours à des salariés saisonniers.

Pour le CESE, une contractualisation mise en œuvre aux différents maillons des filières (producteurs/transformateurs/distributeurs) selon la structuration de celles-ci, visant à déterminer des engagements fermes des niveaux minimaux de commandes sur plusieurs années, déjà pratiquée dans certains secteurs comme la bière entre des malteries et des brasseurs, pourrait permettre de lisser davantage la production et ainsi de réduire, dans de nombreux secteurs marqués par la saisonnalité, les inconvénients évoqués. La diversité et la complexité de la réglementation existante, ainsi que la spécificité de chaque filière,

nécessitent des études approfondies accompagnées de la consultation des parties prenantes pour examiner l'opportunité et les modalités de mise en œuvre.

Au-delà de l'aspect relatif aux quantités, cette contractualisation serait également de nature à apporter une sécurisation aux producteurs et aux transformateurs au niveau des prix, en fixant des fourchettes dont l'amplitude porterait sur l'évolution du coût des matières premières et le cas échéant de l'énergie.

Aménager les dispositions relatives aux groupements d'employeurs pour favoriser leur développement

Pour des activités requérant de la main- d'œuvre supplémentaire sur des périodes courtes, les groupements d'employeurs (GE) représentent un outil de gestion de l'emploi face aux difficultés de recrutements rencontrées par les entreprises, en leur offrant notamment une simplification des procédures administratives et une meilleure adéquation entre les profils des candidats et les compétences recherchées. Pour les salariés, ils peuvent améliorer la sécurité et la qualité de l'emploi s'ils travaillent en temps partagé sur l'année dans plusieurs entreprises, dans le cadre d'un CDI.

Dans cet objectif, il importe de rechercher les moyens de construire des CDI en juxtaposant des activités saisonnières complémentaires et de développer des passerelles offrant davantage de possibilités pour mailler sur l'année des contrats saisonniers relevant de plusieurs secteurs, en particulier dans l'agriculture, les industries alimentaires, la conchyliculture, les filières halieutiques, ou le commerce. De tels GE multisectoriels devraient pouvoir se constituer sur des territoires suffisamment larges pour réaliser de telles complémentarités, mais qui n'impliquent cependant pas des déplacements trop longs, dissuasif pour les saisonniers.

Or actuellement, les GE demeurent dans leur quasi-totalité monosectoriels compte tenu notamment des difficultés liées à l'application des conventions collectives ou de régimes sociaux différents en fonction des activités exercées, principalement en ce qui concerne la MSA et le régime général. Le même constat est fait pour la mise à disposition de personnel, soumise à une TVA dans des conditions qui peuvent varier d'un secteur à un autre.

Ces obstacles d'ordre juridique, fiscal et social au développement des GE multisectoriels devraient être levés par une harmonisation des règles visant à supprimer des différences de traitement en fonction des secteurs d'activité des entreprises ou exploitations adhérentes. Dans le même esprit, l'égalité de traitement entre les salariés du GE et ceux des entreprises dans lesquelles ils sont mis à disposition, prévue par la loi Cherpion du 28 juillet 2011, doit être préservée même si, à titre subsidiaire, des accords collectifs, négociés au niveau des GE puis sur un plan national, apparaissent nécessaires sur des sujets tels que les congés annuels, la durée du travail, la formation professionnelle et la pérennisation des contrats de travail, la protection sociale ou la représentation du personnel, par exemple. Notre assemblée souhaite qu'une réflexion soit engagée entre les pouvoirs publics et les professionnels concernés afin de faciliter une perméabilité entre les secteurs, bénéfique à la fois pour les entreprises et les salariés.

Outre les GE, d'autres formes de structures juridiques telles que les coopératives ou les associations relevant de l'économie sociale et solidaire peuvent également contribuer à la pérennisation des emplois saisonniers.

Concevoir des outils de financement appropriés

Pour les entreprises qui y sont soumises, la saisonnalité a un fort impact en termes de gestion financière dans la mesure où leurs rentrées d'argent sont très irrégulières, voire regroupées sur une seule période de l'année pour celles dont les activités ne sont pas diversifiées. Cette situation nécessite par conséquent des modalités très adaptées quant à leur trésorerie. Or, les organismes financiers ne proposent pas d'outils spécifiques dans ce cas, la saisonnalité ne constituant qu'un des paramètres susceptibles d'être pris en compte lors de l'examen d'un dossier.

Pour le CESE, au regard de l'importance des enjeux territoriaux, économiques et sociaux portés par les entreprises considérées, leurs besoins spécifiques, notamment en matière d'accès aux crédits de court terme, devraient faire l'objet de l'élaboration par les banques de dispositifs *ad hoc* qui ne les pénalisent pas par rapport à celles dont les recettes sont mieux échelonnées dans le temps. Dans cette voie, des réponses devraient être apportées dans les cas pour le moment insuffisamment voire non pris en compte. Ainsi, pour accorder des facilités aux agriculteurs, les banques se fondent notamment sur les exercices comptables des années précédentes et les revenus considérés comme certains que sont les aides directes du 1^{er} pilier de la PAC (DPU). Or, cette approche peut poser des problèmes aux jeunes qui s'installent pour produire des cultures spécialisées. Il en va de même pour les producteurs ou les transformateurs désireux de gagner de nouveaux marchés à l'étranger, alors que, comme cela a été précédemment mentionné, les exportations peuvent constituer un moyen de lisser les ventes dans la durée et ainsi de réduire une forme de vulnérabilité. Parmi les autres éléments pour lesquels il serait nécessaire que des réponses soient apportées, figure l'exposition aux aléas climatiques, risque particulièrement sensible pour les productions saisonnières qui peuvent être réduites à néant en cas de problèmes : gel, grêle, orage..., aux moments cruciaux du développement et de la maturation des plantes ou des fruits. Bien entendu, des systèmes assurantiels existent en la matière ainsi que, dans certaines circonstances, des soutiens publics. Toutefois, compte tenu de la durée des procédures préalables aux éventuelles indemnisations, il s'avère indispensable que dans l'intervalle, les banques accordent des crédits selon une procédure d'urgence, aux entreprises victimes de graves intempéries, au risque que celles-ci ne puissent surmonter économiquement de telles épreuves.

Globalement, dans le même esprit que pour la contractualisation, notre assemblée estime nécessaire que, à l'instar de ce qui existe déjà dans certaines régions, les organismes financiers proposent sur l'ensemble du territoire des outils s'inscrivant dans la durée, en mettant par exemple en place des lignes de crédit pluriannuelles assorties en contrepartie de taux d'intérêt plus bas que ceux qu'ils pratiquent actuellement pour les prêts à court terme. Parallèlement, des souplesses devraient être accordées aux entreprises ayant contracté des emprunts pour qu'elles puissent moduler leurs remboursements en fonction du rythme irrégulier de leurs ressources, que celui-ci soit lié à la saisonnalité de la production ou de la consommation.

Sensibiliser les consommateurs

Sécuriser l'activité économique des entreprises à forte saisonnalité dépend aussi des débouchés de leurs productions. Il est ainsi essentiel que les produits de saison soient

valorisés par les achats des consommateurs, dernier maillon en aval de la chaîne alimentaire. C'est la raison pour laquelle, outre les bienfaits pour la santé prônés dans le cadre du plan nutrition et santé et du programme national pour l'alimentation (PNA), il importe de sensibiliser les citoyens à l'intérêt de consommer et par conséquent d'acheter ces produits au moment où ils sont à leur niveau optimal de maturation et donc de goût.

Communiquer sur les périodes naturelles de production (y compris pour les fruits et légumes exotiques)

Chaque production a sa propre saisonnalité qui dépend de son cycle biologique mais aussi des conditions pédoclimatiques de son territoire. Les liens entre les consommateurs et les agriculteurs ou les pêcheurs, dans un contexte d'urbanisation croissante, se sont progressivement distendus. Les saisons des fruits et des légumes, par exemple, ont pu être oubliées, face à l'offre croissante de produits importés, au développement des cultures hors sol ainsi qu'à des campagnes de promotion incitant à une consommation en dehors des périodes naturelles de production. On constate ainsi une méconnaissance globale de la saisonnalité des produits locaux et donc de leur disponibilité ou non durant l'année.

Face à ce constat, de nombreuses initiatives du monde agricole, halieutique ou associatif ont vu le jour : calendriers des produits de saisons, spots sur les chaînes de télévision ou sur les ondes de radio, messages publicitaires dans la presse. Le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt propose de son côté un ensemble d'informations en ce sens sur son site dédié à l'alimentation.

Notre assemblée ne peut qu'appeler à renforcer ces efforts de communication, qui doivent associer toutes les parties concernées pour en assurer une meilleure coordination et en améliorer la visibilité pour le grand public.

Encourager la consommation des produits locaux de saison

La consommation de produits de saison implique de fait de privilégier ceux d'origine régionale ce qui, par voie de conséquence, favorise l'activité des agriculteurs et des professionnels de la transformation et de la commercialisation qui y sont liés, au sein des territoires français. Cette démarche participe ainsi du maintien, voire du développement du dynamisme économique local.

Les circuits courts et de proximité bénéficient de plus en plus d'une image positive auprès des consommateurs en termes de traçabilité, de qualité et de sécurité tout en répondant à des préoccupations de développement durable. Il serait à cet égard judicieux que les consommateurs soient informés du coût environnemental (notamment énergie et transport) de l'importation de produits et de l'utilisation de techniques prolongeant artificiellement les saisons naturelles.

Des réseaux pour la commercialisation de proximité, principalement via les circuits courts, se développent à l'attention des particuliers ; il convient de mieux faire connaître et de valoriser.

L'implication de la restauration collective représente un enjeu majeur. Compte tenu de l'importance des volumes concernés, elle est de nature à assurer des débouchés significatifs et durables aux producteurs. Plusieurs mesures ont été prises dans cette voie, qu'il s'agisse de la réforme du code des marchés publics permettant désormais de privilégier les approvisionnements en produits locaux dans les appels d'offres ou de

l'axe du PNA visant à développer les circuits courts et de proximité. L'objectif fixé est que 40 % de l'approvisionnement de la restauration collective se fasse localement d'ici 2017. Cela suppose cependant de mettre en place une organisation et de structurer l'offre, en multipliant localement les plateformes de regroupement et de distribution des produits. Il importe en effet de permettre aux producteurs d'être en capacité de répondre à une demande fixe et régulière de la part des diverses structures de restauration collective. Dans cette voie, la création de légumeries telles qu'il en existe déjà, représente pour le CESE un moyen d'inciter à la valorisation des produits locaux de saison.

Par ailleurs, ces modes de commercialisation en circuits courts devraient inclure les artisans et commerces de proximité qui représentent un maillon essentiel de la valorisation des produits locaux de saison. Le CESE ne peut qu'encourager les partenariats qui se développent avec les producteurs, contribuant ainsi à accroître les plus values économique, sociale et environnementale apportées par les réseaux ainsi créés à l'échelle des territoires.

Favoriser les recrutements

Les entreprises se heurtent à des difficultés récurrentes pour satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre saisonnière. Plusieurs facteurs expliquent cette situation : la faible attractivité des contrats de courte durée, une méconnaissance des tâches et travaux à effectuer, une image peu valorisante liée à la pénibilité des conditions de travail et aux faibles niveaux de rémunération. S'y ajoute l'isolement des exploitations et entreprises de très petite taille qui, contrairement aux plus grandes notamment dans les industries alimentaires, ne disposent pas de service dédié à cette mission. Pour notre assemblée, il importe d'agir pour remédier à l'insuffisance d'informations sur les métiers proposés et à la dispersion des offres sur les territoires. De même, il convient d'améliorer les conditions dans lesquelles les salariés sont accueillis dans les entreprises.

Renforcer l'information des salariés et des entreprises

Les emplois saisonniers représentent des opportunités souvent méconnues des demandeurs d'emploi. Faute de temps, avant ou au début de la saison et du fait de l'éparpillement des sources d'informations selon les thèmes concernés, ces personnes peinent à obtenir des renseignements sur les offres d'emplois saisonniers, le contenu du travail proposé, les qualifications exigées et les spécificités de ce type de contrat de travail. De leur côté, les employeurs ne disposent pas toujours des ressources nécessaires pour sécuriser leurs démarches de recrutement ou connaître les possibilités de développement des compétences professionnelles et des qualifications de leurs salariés, via la formation.

Sur les territoires, de nombreuses initiatives s'efforcent d'apporter des réponses à ces différentes questions : organisation de bourses d'emplois saisonniers et de forums de découverte des métiers, élaboration de calendriers des activités agricoles, annuaires regroupant l'ensemble des contacts utiles, guides recensant les droits et devoirs du travailleur saisonnier, mais aussi de façon plus large, plateformes informatives sur les emplois proposés, les boucles d'activité identifiées, les moyens de mobilité et de transport, les possibilités d'hébergement, les offres de formation, l'accès aux informations juridiques, la prévention des risques... D'autres démarches plus globales reposent sur l'animation d'espaces dédiés comme les maisons des saisonniers qui mettent en relation employeurs

et travailleurs saisonniers tout en leur proposant un lieu d'accueil et d'informations sur l'ensemble des questions précitées.

Pour notre assemblée, nombre de ces actions s'avèrent utiles et efficaces. Elles restent cependant trop isolées et fragiles, faute de disposer de moyens humains et financiers d'une pérennité suffisante. Elles nécessiteraient d'être recensées et évaluées sur un plan plus large, soit au niveau des régions les plus concernées par la saisonnalité, soit au plan national, pour conduire ensuite à des actions plus systématiques dotées des ressources appropriées pour être développées sur l'ensemble des territoires impactés par la saisonnalité, au plus près des entreprises et des salariés concernés. Les offres saisonnières d'emplois des différents secteurs d'activité pourraient valablement être centralisées sur un portail unique.

Développer la coordination entre les acteurs de l'emploi sur un même territoire

Les offres pour les emplois saisonniers sont globalement peu diffusées et trop dispersées. La plus grande partie des recrutements se fait hors des dispositifs institutionnalisés, par le bouche-à-oreille, l'appel aux saisonniers présents les années précédentes et les réseaux de connaissances. Viennent ensuite Pôle emploi et, dans une certaine mesure, les missions locales. Des annonces sont également publiées via les sites d'associations locales diverses tournées vers l'emploi agricole ou les « jobs » étudiants ainsi que dans le cadre des bourses d'emplois organisées sur le territoire.

Cette dispersion ne favorise pas la mise en relation des besoins des entreprises et des demandes des personnes à la recherche d'un emploi. Au-delà, la segmentation souvent observée entre les différents acteurs de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, partenaires sociaux, associations...) ne permet pas de disposer d'une connaissance de l'ensemble des opportunités existant sur un territoire ni d'identifier les besoins de compétences des employeurs, souvent insuffisamment formalisés.

Il est donc nécessaire d'organiser une meilleure coordination entre les acteurs territoriaux de l'emploi, à l'instar de ce qui fonctionne avec succès dans plusieurs bassins d'emplois, afin que chacun d'entre eux soit en capacité à la fois d'alimenter le réseau ainsi créé, d'y trouver les informations utiles pour répondre aux attentes des saisonniers et des entreprises qui les emploient et de favoriser une meilleure mise en relation des offres et demandes d'emploi. Par ailleurs, une cartographie des activités des entreprises et des périodes de saisonnalité sur un territoire donné permettrait aux acteurs de l'emploi d'organiser des complémentarités de travail sur l'année. La mise en place et le suivi de ces outils de prospective et de gestion pourraient valablement être pilotés par les services de Pôle emploi ou les missions locales, à condition qu'ils soient dotés des moyens humains et donc financiers appropriés.

Améliorer l'accueil et l'intégration des saisonniers dans les entreprises

Outre de pourvoir à leurs besoins de recrutements initialement prévus, les employeurs doivent aussi souvent faire face à un nombre significatif de ruptures de contrats anticipées, souvent au cours de la première semaine, voire de la première journée. Ces situations s'expliquent notamment par une méconnaissance de la part des saisonniers de ce que recouvre précisément l'emploi qu'ils ont accepté et des contraintes physiques ou organisationnelles qu'il comporte. De nouvelles embauches doivent donc être effectuées sans délai, dans un contexte déjà marqué par l'urgence et une charge de travail importante pour le chef d'exploitation ou d'entreprise.

Les conditions de l'accueil initial dans l'exploitation ou l'entreprise apparaissent à cet égard déterminantes. Des employeurs conscients de l'importance de ce premier contact ont mis en place diverses mesures (remise d'un livret d'accueil, temps consacré à la présentation de l'environnement de travail, visite de l'établissement, formation des salariés permanents à l'accueil des saisonniers...). Même si elles ne peuvent pas toutes être proposées dans des structures de petite taille, notre assemblée considère que tous les efforts pour faciliter l'adaptation des salariés à un nouvel univers professionnel ne peuvent qu'être bénéfiques, que ce soit en termes de motivation ou de diminution des risques professionnels qui sont accentués chez les personnels récemment intégrés. A cet égard, une évaluation et une diffusion de ces expériences par les OPCA de branche ou des organismes comme l'ANEFA apporterait un soutien utile aux entreprises.

La formation représente un outil majeur qui doit être mis au service de cet objectif, contribuant de fait à l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Ainsi, des actions de formations en avant-saison pourraient être organisées à l'attention des saisonniers comme des salariés permanents. Pour les premiers, elles porteraient sur les savoirs de base, y compris les règles d'hygiène et de sécurité. Pour les seconds, elles seraient centrées sur les modalités d'accueil et d'intégration des saisonniers, l'encadrement et le tutorat pour accompagner le nouveau salarié dans l'entreprise.

Il serait par ailleurs souhaitable de prévoir en amont, dans les cursus de formation initiale des filières agricoles, un module consacré plus précisément à la gestion du personnel. En effet, si les organismes professionnels ont développé des actions de formation à destination des employeurs agricoles, dans un souci d'améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines en agriculture (évaluation des besoins de main-d'œuvre, recrutement, intégration de nouveaux employés, gestion des conditions de travail, motivation et fidélisation des employés ...), rien n'est prévu pour préparer dans de bonnes conditions les agriculteurs à être employeurs, dans les référentiels de formation des BTSA et BPA par exemple, pourtant récemment rénovés, hormis l'intégration d'un module sur le droit social.

Fidéliser les travailleurs saisonniers et allonger leurs durées d'emploi

Le travail saisonnier se caractérise par des contrats généralement de courte, voire de très courte durée, sans garantie de reconduction d'une année sur l'autre. Il est donc peu attractif pour bon nombre de salariés dont les périodes d'emploi sont souvent trop brèves

pour leur assurer des revenus suffisants. Par voie de conséquence, les employeurs sont contraints de procéder à de nouvelles embauches à chaque saison. Au-delà de la négociation sur les salaires minima dans les branches et les salaires effectifs dans les entreprises et plus globalement sur l'ensemble des dispositions conventionnelles, il convient d'approfondir deux voies complémentaires :

- rechercher les moyens d'allonger les durées d'emploi des saisonniers, en leur permettant d'enchaîner plusieurs activités au cours de l'année par la construction de boucles saisonnières ;
- favoriser l'évolution et la reconnaissance de leur qualification.

Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, identifiant de façon transversale l'ensemble des besoins et des ressources au niveau d'un territoire, peut contribuer à atteindre ce double objectif.

Développer la GPEC territoriale

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale constitue un outil pertinent pour appréhender collectivement les questions d'emploi et de compétences sur un territoire et aider à les mettre en cohérence. Elle fournit à toutes les parties concernées (entreprises, syndicats de salariés, organisations professionnelles, Etat, collectivités territoriales, service public de l'emploi) une vision claire de la situation de l'activité économique et de l'emploi sur un territoire ainsi que de leur évolution prévisible, pour connaître les besoins en formation et assurer ainsi une meilleure adéquation entre offre et demande de main-d'œuvre. Sur la base d'accords collectifs négociés entre interlocuteurs sociaux, elle doit servir de point d'appui pour la définition des actions de formation professionnelle à engager sur le territoire pour répondre aux besoins de qualification.

Dans les régions à forte saisonnalité, elle pourrait constituer un moyen d'identifier des complémentarités d'activités, favoriser des mobilités professionnelles locales et faciliter la montée en compétences des saisonniers et leur accès à des emplois permanents et/ou plus qualifiés, et donc mieux rémunérés. De plus, le développement des compétences locales peut aussi contribuer à ancrer ces emplois saisonniers sur le territoire en leur donnant une plus grande permanence.

Pour notre assemblée, les démarches de GPEC territoriale doivent associer l'ensemble des acteurs économiques et sociaux concernés et compléter le travail mené par Pôle emploi et les missions locales pour l'emploi. Elles doivent pour ce faire disposer d'outils d'observation, d'analyse et de diagnostic adaptés aux spécificités locales, qui font défaut aujourd'hui.

Favoriser la pluriactivité et construire des boucles saisonnières

La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers implique de parvenir à allonger le temps de travail annuel en favorisant la pluriactivité et en juxtaposant des activités complémentaires de saisonnalité différente.

Ceci peut d'abord être réalisé à l'intérieur d'entreprises d'une certaine taille et de groupements d'employeurs où des salariés peuvent se voir confier des fonctions différentes selon les saisons pour réduire la précarité liée à la saisonnalité. De même, des modifications dans l'organisation du travail peuvent y contribuer. Au-delà de l'entreprise, cet objectif se heurte cependant à plusieurs obstacles. Outre la dispersion des offres, la multiplicité des

acteurs intervenant dans le champ de l'emploi et la segmentation des secteurs d'activité, déjà évoquées à l'appui des préconisations précédentes visant à favoriser les recrutements, la connaissance par les acteurs de l'emploi des diverses opportunités d'emploi offertes par les entreprises, s'avère actuellement insuffisante. Il apparaît donc nécessaire de créer un instrument de gestion pour réaliser et actualiser un tableau d'activités des entreprises. La connaissance réciproque de leurs activités pourrait dès lors leur permettre d'organiser des complémentarités entre elles. Pôle emploi ou les missions locales pour l'emploi pourraient jouer ce rôle. La GPEC territoriale représenterait à cet égard un outil intéressant d'aide à la construction des boucles saisonnières à l'attention des salariés souhaitant exercer plusieurs activités pour étendre leur durée de travail sur l'année. Tous les acteurs publics et privés contribuant directement ou indirectement au service public de l'emploi, appelés à fonctionner en réseau, doivent ainsi être en capacité d'accompagner de façon concrète les entreprises et les saisonniers concernés.

La construction de boucles saisonnières consiste à rechercher et proposer à des salariés des enchaînements successifs de contrats au sein de plusieurs entreprises. Si des complémentarités se dessinent assez logiquement au sein de la production agricole avec par exemple des activités d'avant récoltes et de récoltes étalées dans le temps selon les diverses productions, ou encore entre l'agriculture et les industries agroalimentaires, il convient aussi de rechercher d'autres types de combinaisons plus larges. Ainsi, des jonctions peuvent être réalisées avec d'autres secteurs (agroforesterie, filière locale bois-énergie, tourisme, bâtiment ...) ou d'autres métiers tels certains emplois à domicile ou les emplois verts (travaux de protection et de gestion de l'environnement), voire parfois avec d'autres régions, à l'instar de certaines expériences de rapprochement existantes entre territoires ruraux et de montagne pour les activités liées aux sports d'hiver.

Reconnaître les qualifications des salariés saisonniers

L'objectif de construction de parcours professionnels pour les saisonniers, notamment en favorisant leur pluriactivité, suppose également une réflexion sur les compétences que ces salariés doivent pouvoir valoriser dans un autre emploi.

Certains métiers exercés par des saisonniers peuvent faire l'objet d'une reconnaissance par des titres et diplômes relevant de différents ministères (agriculture, travail, éducation nationale, jeunesse et sport...).

Les certificats de qualification professionnelle (CQP), certifications spécifiques créées par les branches professionnelles, présentent un intérêt en ce qu'ils permettent, dans le cadre de démarches de professionnalisation, de développer les qualifications professionnelles des salariés en lien avec les exigences des métiers et les attentes des entreprises.

Pour notre assemblée, le développement de CQP transversaux peut représenter un moyen d'aider les saisonniers à acquérir des qualifications qu'ils pourront utiliser et voir reconnaître dans différents secteurs d'activité, favorisant ainsi leur mobilité et leur employabilité. A tout le moins, il importe de veiller à ce que des passerelles soient établies entre CQP de branche ou professionnel, afin de permettre une forme de transférabilité formalisée. Il est également essentiel que l'ensemble des CQP soient inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Par ailleurs, l'accumulation d'expériences professionnelles diversifiées en termes de métiers, de filières, de produits, elle aussi créatrice de compétences, devrait donner lieu à une reconnaissance de ces qualifications. Le support d'un CQP ou d'autres titres pourrait

être valablement mobilisé en ce sens. Ceci implique aussi une réflexion visant à faciliter l'accès des saisonniers au dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE), outil de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale, aujourd'hui peu utilisé. Il conviendrait notamment de chercher à en simplifier la procédure et à adapter son contenu pour tenir compte des niveaux de formation concernés, généralement les premiers niveaux de qualification, et des spécificités d'exercice du travail saisonnier.

Permettre aux salariés saisonniers de se former et aux entreprises de disposer des compétences nécessaires

A l'instar des autres types d'emplois, le travail saisonnier requiert, de plus en plus fréquemment, la maîtrise d'un niveau minimum de qualification, que ce soit dans l'agriculture ou dans les industries de transformation. En effet, en raison notamment de la mécanisation et de la sophistication des pratiques agronomiques, il existe de moins en moins de tâches de pure exécution ne nécessitant aucun savoir-faire ou connaissances particulières.

Dans ce cadre, la formation professionnelle a un rôle majeur à jouer tant du point de vue des entreprises, pour que celles-ci puissent disposer de personnels compétents, que de celui des salariés, afin qu'ils accèdent aux emplois qu'ils souhaitent et puissent ensuite envisager des évolutions de leur carrière professionnelle et donc de leur rémunération.

Les salariés saisonniers bénéficient proportionnellement d'un nombre d'heures de formation très inférieur à celui des salariés en CDI. Ils sont en effet confrontés à des problématiques spécifiques. Les fréquents changements d'employeurs, voire de secteurs d'activités, conjugués avec la brièveté de leurs contrats rendent complexes la programmation de leurs actions de formation et le financement de celles-ci.

Favoriser l'utilisation par les saisonniers de leurs droits à la formation et encourager les bi-qualifications

Pour faciliter leur accès à l'emploi, il est souhaitable que les salariés saisonniers disposent des qualifications recherchées dans les territoires où ils résident ou souhaitent travailler. Dans de nombreuses régions en effet, les différentes sortes de travaux saisonniers sont parfaitement identifiées (agriculture, conchyliculture, sylviculture, tourisme...). De plus, leur complémentarité temporelle offre la possibilité de combiner des contrats s'inscrivant dans plusieurs secteurs afin de bâtir les boucles saisonnières précédemment évoquées.

Ce qui est vrai entre différents domaines d'activités, peut l'être au sein d'un seul d'entre eux, voire à l'intérieur d'une même entreprise. Ainsi, l'agriculture peut offrir selon les saisons et au niveau d'un territoire considéré, une succession de tâches relatives à une ou plusieurs productions, requérant des compétences diversifiées (taillages des arbres et de la vigne, récoltes des fruits et légumes, vendanges, tonte des moutons...). Pour le CESE, la construction de parcours de professionnalisation conçus en partenariat entre Pôle emploi et les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) concernés apparaît très utile dans ce cadre.

C'est pourquoi, le CESE, rejoignant une préconisation du rapport Nogué, encourage la mise en place de formations bi-qualifiantes, initiales ou continues, comme celles qui sont

déjà organisées par certains établissements d'enseignement situés en zones rurales et de montagne (tourisme et travaux agricoles ou forestiers par exemple). Il importe à cet égard que les jeunes soient mieux informés de l'existence de tels cursus. Notre assemblée recommande également que, dans le cadre de la formation permanente, ce type de dispositifs bénéficie d'une reconnaissance officielle au titre des acquis professionnels et des qualifications « métiers ». Plus généralement, notre assemblée considère que les problématiques relatives à la saisonnalité devraient être intégrées dans les programmes régionaux de formation. Par ailleurs, les travailleurs saisonniers et les demandeurs d'emploi devraient pouvoir bénéficier de bilans de compétences et du futur conseil en évolution professionnelle instauré par la loi de mars 2014 sur la formation professionnelle et l'emploi pour les aider à identifier les qualifications à acquérir afin d'accéder aux filières qui recrutent. De même, les dispositifs inter-filières, le suivi individualisé visant à un accompagnement pour la reconnaissance des qualifications acquises, constituent des outils efficaces à développer afin d'aider les travailleurs saisonniers à accéder à des emplois plus stables et, partant, à se sédentariser, conformément aux conclusions du rapport Vannson.

Mettre en place le financement des actions de formation des saisonniers

La formation professionnelle et son financement sont structurés par grand secteur d'activité, chacun disposant de son propre OPCA destiné à collecter les fonds et prendre en charge les dispositifs limités à son propre périmètre. Les saisonniers, pour qui ces « frontières » apparaissent sans fondement, éprouvent d'énormes difficultés à faire valoir leurs droits à la formation et à faire financer les actions dont ils ont besoin parce qu'ils travaillent successivement dans des entreprises qui relèvent de secteurs d'activité et donc d'OPCA différents.

Le CESE estime par conséquent nécessaire la mise en place d'une coordination entre OPCA. Le salarié pluriactif devrait relever d'un seul OPCA, cet organisme « pivot » étant ensuite chargé de gérer, avec les autres OPCA concernés, le financement des actions de formation dont il pourrait bénéficier. Ce dispositif favoriserait par exemple la valorisation du congé personnalisé de formation et/ou la prise en charge des formations permettant aux saisonniers d'acquérir des compétences transversales répondant aux besoins d'entreprises de différents secteurs.

S'agissant plus précisément de la gestion du congé individuel de formation (CIF), dans le cas où elle ne relève pas exclusivement de la compétence du FAFSEA, celle-ci pourrait être confiée au FONGECIF du lieu de résidence principale du salarié, les autres organismes collecteurs ayant la responsabilité de lui transmettre les informations et les fonds correspondants.

Articuler périodes de travail et de formation

L'accès à la formation des salariés saisonniers se heurte également à des difficultés découlant de la nature et de la durée de leurs contrats. En effet, leurs durées structurellement brèves correspondent à des pics d'activité durant lesquelles il s'avère difficile de dégager du temps pour permettre de programmer des actions de formation.

Or, permettre à ces salariés d'acquérir les compétences associées à leurs postes de travail est pourtant indispensable. Afin d'y parvenir, les périodes creuses doivent être mieux

mises à profit, ce qui implique notamment que les organismes de formation fassent preuve de souplesse pour adapter leurs programmes et horaires de formation en conséquence. En outre, le CESE préconise de s'inspirer du CDI emploi-formation mis en place par l'hôtellerie de plein air qui vise à sécuriser les salariés sur une zone géographique et à les fidéliser. Ce dispositif repose sur la modulation annuelle du temps de travail. Les salariés bénéficient d'une formation pendant les périodes creuses de l'activité, conservent leur rémunération tout au long de l'année (alternance de périodes travaillées, de congés payés et de périodes de formation à hauteur, par exemple, de 200h/an permettant de capitaliser sur 5 ans les 1 000 heures nécessaires à l'obtention d'une qualification) et voient leurs contrats saisonniers transformés en CDI.

Par ailleurs, en matière d'apprentissage et de formation initiale en alternance, il convient d'assurer une meilleure compatibilité des périodes d'enseignement en centres de formation et de travail en entreprises. Ainsi, par exemple, les sessions d'examen devraient être organisées en tenant compte du calendrier des activités saisonnières.

Afin de favoriser la mise des œuvre de ces différentes actions et conformément aux orientations du rapport Vannson, notre assemblée considère qu'un plan d'action national associant les services déconcentrés de l'Etat (DIRECCTE), les Régions, les représentants des organismes de formation, les acteurs économiques, les syndicats de salariés, les collecteurs et financeurs de la formation, doit être engagé pour lever les obstacles au déploiement de formations, notamment bi-qualifiantes, offertes aux saisonniers. Dans ce cadre, il s'agira de proposer des solutions pour adapter les formations au rythme et aux calendriers des activités saisonnières, d'organiser les horaires et programmes de formation et d'assouplir les rythmes d'entrée et de sortie en apprentissage ou encore de confier aux OPCA un rôle d'ingénierie pour mieux prendre en compte les contraintes liées au travail saisonnier.

Améliorer les conditions d'emploi et de vie des saisonniers

Le travail saisonnier concentre un certain nombre de problématiques directement liées aux conditions d'emploi ou périphériques à celles-ci qui pèsent sur les salariés concernés et accroissent les difficultés de recrutement des entreprises. Ces différents aspects doivent faire l'objet de réponses adaptées pour tenter de remédier à la faible attractivité des emplois considérés.

Assurer la protection sociale

Les travailleurs saisonniers sont confrontés à d'importantes difficultés en ce qui concerne leur protection sociale du fait de la durée souvent très faible de leurs contrats de travail qui, de surcroît pour les pluriactifs, peuvent relever de régimes différents (général, agricole, ENIM, indépendants...) en cas de succession de plusieurs activités au cours de l'année. Il en résulte une importante complexité en termes d'ouverture et de calcul des droits, de bénéfice de prestations, de démarches administratives ...

Cette situation figurait déjà en 1993 parmi les préoccupations du législateur qui avait alors instauré une « caisse pivot » assortie du principe de rattachement du salarié au régime correspondant à son activité principale. La loi de modernisation de l'agriculture de 1995, sur la base du rapport d'Hervé Gaymard «Pour le droit à la pluriactivité», a ensuite ouvert aux

pluriactifs la possibilité de choisir, pour la gestion de leur protection sociale, une caisse de rattachement qui n'est pas obligatoirement celle de leur activité professionnelle principale sous réserve de conventions conclues entre les caisses concernées. Toutefois, en l'absence de telles conventions signées par les caisses et organismes nationaux, ce dispositif n'a jamais fonctionné et a été abrogé par la loi d'orientation agricole en 1999.

Regrettant cet état de fait, notre assemblée considère qu'un manque de coopération et de concertation entre régimes ne peut avoir pour conséquence une limitation des droits des pluriactifs, parmi lesquels les saisonniers, en termes de protection sociale collective. Elle se prononce pour la mise en place du principe d'une caisse pivot et insiste donc sur la nécessité d'engager une concertation entre les acteurs concernés afin de parvenir enfin à la mise en œuvre concrète de cette solution innovante et peu coûteuse qui implique une réorganisation du fonctionnement des caisses de régimes de protection sociale et de retraite. Cette rationalisation de gestion et cette amélioration du service rendu n'induiront pas la création d'une structure nouvelle.

Veiller à la sécurité et à la santé au travail

Si les saisonniers sont exposés, comme les salariés permanents, aux risques induits par l'exercice de leurs métiers et fonctions (troubles musculo-squelettiques, utilisation et stockage des intrants, manutention de charges, conduites d'engins), ils sont davantage victimes d'accidents du travail tant en termes de fréquence que de gravité, notamment lors du début et de la fin de leurs contrats.

Ce constat s'explique notamment par une moindre formation à l'hygiène et la sécurité, l'intensité et la durée quotidienne importantes du travail pendant les pics d'activité et des périodes de repos raccourcies ou reportées. Tant pour des raisons réglementaires que de moyens insuffisants, peu de saisonniers bénéficient de la visite médicale d'embauche ou d'un suivi par la médecine du travail.

Au regard des enjeux qu'elle recouvre, la santé au travail mérite une réflexion approfondie pour examiner l'ensemble des solutions envisageables parmi lesquelles pourront être choisies et combinées entre elles les actions les plus appropriées aux réalités de la saisonnalité.

Dans ce cadre, le CESE identifie plusieurs pistes:

- permettre la visite médicale d'embauche sur le lieu de résidence du saisonnier, avant sa prise de fonctions ;
- examiner les moyens de la médecine du travail pour qu'elle puisse remplir ses missions vis-à-vis des saisonniers et étudier la possibilité d'étendre l'utilisation du système de camions de médecine du travail se rendant dans les entreprises et sur les lieux d'activité instauré par la MSA ;
- développer la diffusion de documents d'information sur la prévention des risques professionnels par métier et activité à l'attention des saisonniers et des entreprises ;
- renforcer les actions de formation en avant-saison sur la santé et la sécurité au travail ;
- adapter les mesures de prévention des risques professionnels aux spécificités du travail saisonnier en y associant et en utilisant l'expérience des organismes

de prévention (caisses régionales de l'assurance maladie, MSA, INRS, ANACT...);

- engager une réflexion sur le rôle possible, au plan départemental et infra-départemental, des Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), instaurées par accord collectif dans la production agricole mais qui restent à mettre en place dans de nombreux départements.

Faciliter les transports, le logement et les services aux familles

Au-delà des conditions de travail et d'emploi des saisonniers, d'autres aspects relevant de la situation personnelle de ces salariés à la recherche d'un contrat jouent un rôle déterminant quant aux emplois que ceux-ci sont en mesure d'occuper. Dans ce cadre, ce sont principalement les difficultés liées aux transports et au logement ainsi qu'aux éventuelles contraintes familiales qui peuvent constituer des obstacles à l'acceptation ou au bon déroulement de contrats saisonniers.

S'agissant en premier lieu du transport, les travailleurs saisonniers peuvent se trouver confrontés à des problèmes liés à l'absence de véhicules, de permis de conduire, de transports publics... Prêt de bicyclettes, de deux-roues motorisés, organisation de covoiturage, de transports collectifs, aides financières à la mobilité, instauration de tarifs réduits ou de carte d'abonnement calqués sur ceux dont bénéficient les étudiants, aide individuelle à la mobilité en vue de l'obtention du permis de conduire ou de l'achat d'un véhicule, nombreuses sont les initiatives émanant des employeurs ou des collectivités territoriales, voire de démarches collectives de salariés. Notre assemblée estime que de telles actions gagneraient à être mieux connues et devraient faire l'objet d'une évaluation de leur efficacité et des possibilités de les diffuser dans d'autres territoires et régions à forte saisonnalité. La mutualisation des efforts entre plusieurs entreprises, par exemple, apparaît une solution à encourager.

Si la majeure partie des saisonniers résident à proximité de leur lieu de travail, la question du logement est également un frein à l'emploi pour ceux qui viennent d'autres régions ou d'autres pays. L'offre de logements à des prix abordables est largement insuffisante et les conditions d'hébergement sont parfois peu satisfaisantes et précaires, voire dans certains cas insalubres.

Le CESE considère à cet égard que toutes les voies permettant d'améliorer cette situation doivent être mobilisées, allant des démarches déjà mises en œuvre par des collectivités territoriales, associations ou entreprises, à la prise en compte de ces problématiques dans les politiques publiques à travers l'évolution de certaines règles.

C'est pourquoi il recommande de :

- mieux utiliser les ressources offertes par les logements des internats lycéens ou des résidences universitaires, en invitant à une concertation entre les partenaires intéressés ;
- développer l'offre d'hébergement chez les particuliers ;
- rendre plus accessibles aux saisonniers les dispositifs d'aide au logement existants (allocation logement, avance de la caution via Locapass, aides dans le cadre d'une mobilité...) en adaptant leurs conditions d'octroi et en réduisant les délais de versement ;

- faciliter l'accès au crédit immobilier des saisonniers, notamment en révisant la condition d'occupation minimale de 8 mois à titre de résidence principale pour le bénéfice de prêts aidés par l'Etat ;
- adapter et dynamiser le dispositif du 1% agricole, dont la collecte est aujourd'hui sous-employée en raison des restrictions qu'il présente par rapport au régime général : absence de mutualisation entre les entreprises, assiette des cotisations, droits inférieurs à ceux d'Action-logement (anciennement 1% logement) ... À cet effet, une mutualisation des fonds au niveau, par exemple, des branches professionnelles, permettrait de développer des actions collectives en faveur du logement des saisonniers, quel que soit leur secteur d'activité. Au-delà, il est nécessaire d'engager une réflexion sur la disparité des droits entre les salariés de la production agricole et ceux d'autres secteurs d'activité.
- plus largement, engager une réflexion avec les acteurs concernés (collectivités territoriales, organisme de gestion du 1% logement général et agricole, entreprises ...) sur le soutien à la construction ou à la rénovation de logements réservés à des occupations limitées dans le temps (saisonniers, étudiants, apprentis, jeunes en alternance).

Ces différentes solutions nécessitent au préalable de recenser les besoins saisonniers sur un territoire et de les croiser avec les possibilités de logements existants. C'est en effet à l'échelle des territoires (bassins de vie, d'emploi ou de production) que pourra être prise en compte de façon pertinente la problématique du logement des saisonniers, dans le cadre d'une politique plus large, au niveau de la région, intégrant les questions de mobilité.

Par ailleurs, les problèmes de garde d'enfants constituent un obstacle qui peut être majeur pour les jeunes parents susceptibles de postuler pour des contrats saisonniers d'autant que les horaires et l'amplitude de travail sont parfois incompatibles avec les plages d'ouverture des structures de garde des jeunes enfants. Notre assemblée salue à cet égard les initiatives qui ont permis la création de crèches-garderies ou l'extension des horaires d'ouverture des structures existantes pour l'accueil d'enfants de saisonniers. Elles gagneraient à être développées dans d'autres territoires. Ces difficultés se rencontrent aussi pour la scolarisation non seulement en matière de garde périscolaire mais aussi pour l'accueil dans des classes. Il conviendrait que l'afflux massif de saisonniers avec des enfants en âge d'être scolarisés soit mieux pris en compte par les rectorats.

Engager une réflexion sur les évolutions juridiques et réglementaires visant à réduire le caractère précaire des contrats saisonniers

Si le contrat saisonnier est une forme du contrat de travail à durée déterminée, il revêt certaines spécificités qui en accroissent le caractère précaire, renforcent son image négative et génèrent un ensemble de difficultés, notamment pour l'accès au logement et au crédit.

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et la convention d'assurance-chômage du 14 mars 2014 ont organisé des droits rechargeables à l'assurance-chômage dont le principe représente une avancée positive pour les salariés, notamment saisonniers. La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 a par ailleurs instauré le compte personnel de formation qui pourrait faciliter l'accès des saisonniers à la formation. Un groupe

de travail ministériel et parlementaire a été mis en place afin de proposer les adaptations nécessaires pour développer l'emploi et mieux sécuriser les parcours professionnels, mais il concerne exclusivement le tourisme, ignorant l'importance du travail saisonnier dans les filières agricoles, agroalimentaires et halieutiques. Le CESE regrette fortement l'absence de prise en compte de la réalité de ces filières dans les travaux menés.

Tout en réaffirmant la nécessité d'une harmonisation fiscale et sociale au plan européen pour réduire les distorsions de concurrence au sein du marché unique, notre assemblée estime que plusieurs axes de réflexion semblent incontournables pour améliorer les conditions d'exercice du travail saisonnier et en réduire le caractère précaire.

En premier lieu, le contrat saisonnier ne donne pas lieu à une prime de précarité à son terme, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Notre assemblée s'interroge sur la pertinence d'une telle exclusion au regard de la finalité même de cette prime, destinée à compenser la précarité d'un contrat de travail à durée limitée qui ne se prolonge pas systématiquement en CDI alors même que la reconduction du contrat d'une année sur l'autre reste aléatoire en l'absence de disposition *ad hoc* dans les conventions collectives. De plus, la reconduction d'un contrat d'une année sur l'autre reste dépendante, au-delà de la volonté de l'employeur et du salarié, de la nature même de l'activité de production ou d'aléas divers tels que les conditions météorologiques pour certaines entreprises de transformation ou commercialisation. Notre assemblée estime nécessaire d'engager, en concertation avec les branches concernées, une réflexion sur l'opportunité de reconnaître un caractère reconductible au contrat de travail saisonnier et « *d'instaurer le versement de l'indemnité de fin de contrat pour les contrats de travail saisonniers ne comportant pas de clause de reconduction ou lorsque cette reconduction ne serait pas respectée par l'employeur* », comme le propose le Défenseur des droits.

Ensuite, il importe de mieux prendre en compte la situation des saisonniers dans les conventions collectives des branches d'activité concernées. Ainsi, il pourrait être utile de réfléchir, tout en tenant compte de la complexité que cela peut induire pour les employeurs, à l'idée d'une caisse de congés payés chargée de gérer, à l'instar de ce qui se passe dans le secteur du bâtiment, les congés annuels des saisonniers.

Par ailleurs, le dispositif TO-DE (travailleur occasionnel/demandeur d'emploi) assorti d'exonérations de cotisations patronales, vise à préserver des emplois, voire à en encourager la création, et à aider le secteur agricole à surmonter la crise économique. Selon certains observateurs, il semblerait de nature à favoriser l'embauche de salariés en contrats de moins de 119 jours au détriment de contrats de plus longue durée assortis d'allègements moindres (Fillon). Notre assemblée préconise par conséquent qu'une étude d'impact soit réalisée sur la base des objectifs annoncés, analysant en particulier, au regard d'autres catégories d'allègements existants :

- le type et la durée des contrats de travail proposés par les employeurs (CDI, CDD, saisonniers) ;
- le champ d'application et, le cas échéant, son évolution en termes d'entreprises et de secteurs concernés ;
- la réduction éventuelle du recours au travail non déclaré ou à des sociétés prestataires de services ;
- les effets du dispositif sur l'emploi et la compétitivité des entreprises.

Sur un autre plan, la lutte contre le travail illégal et les pratiques abusives de détachement transfrontalier de saisonniers doit être renforcée, ce qui requiert des moyens

suffisants pour les services de l'Etat, alors que des sociétés étrangères de prestations de services développent leurs offres de main-d'œuvre employée dans des conditions souvent inacceptables.

Enfin, en formulant ses préconisations, en particulier sur les conditions d'emploi, la formation professionnelle ou la protection sociale, notre assemblée souhaite également apporter des réponses adaptées aux spécificités de l'activité des saisonniers pluriactifs, c'est-à-dire exerçant successivement sur l'année différents métiers ou emplois, le cas échéant dans plusieurs secteurs professionnels.

Ces dispositions constitueraient un socle des droits des saisonniers pluriactifs, qui représenterait une forme de statut de la pluriactivité. Ce socle permettrait notamment d'organiser, dans le respect des conventions collectives applicables, une meilleure portabilité des droits acquis au titre de chacune des activités exercées. Ainsi, les saisonniers n'apparaîtraient plus comme des travailleurs précaires bénéficiant de moins de garanties que d'autres, mais davantage comme des salariés disposant de droits spécifiques.

C'est pourquoi le CESE invite les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à engager une réflexion sur cette question.

Assurer un meilleur pilotage

Face aux difficultés des entreprises et des salariés liées à la saisonnalité, des actions ont été engagées dans de nombreux territoires. Même si leurs objectifs et leurs modalités de mise en œuvre répondent aux spécificités locales, ce qui peut rendre délicate leur transposition à l'identique, elles sont porteuses d'enseignements utiles et à ce titre méritent d'être connues, analysées et diffusées.

En effet, un des principaux constats qui résultent du travail réalisé dans le cadre de la préparation du présent avis est que la problématique de la saisonnalité est insuffisamment abordée dans sa globalité, que ce soit en termes de suivi statistique, d'intégration dans les politiques publiques ou encore de pilotage national.

Disposer des données statistiques nécessaires

Le manque de données disponibles sur la saisonnalité, ainsi que leur éclatement rendent complexe l'évaluation de l'importance quantitative et qualitative du phénomène (chiffres d'affaires, production à l'exportation, nombre et profils des entreprises et des salariés concernés, localisation, mobilités géographiques...) et de son évolution dans le temps. Par voie de conséquence, la compréhension des problèmes générés par la saisonnalité, la mesure de leur impact et l'identification des solutions appropriées en sont rendues plus difficiles. C'est particulièrement le cas au niveau des industries de transformation.

Pour le CESE, au regard des enjeux indiscutables dont elle est porteuse et de l'impact des évolutions scientifiques et technologiques, il convient de donner une définition précise et adoptée par tous de la saisonnalité. Elle doit aller au-delà des seuls aspects juridiques liés à la nature de certains contrats spécifiques de l'agriculture et prendre en compte non seulement le rôle des éléments naturels pour la production, mais aussi ce qui relève de la consommation et des modes de vie.

Sur cette base, il sera alors possible de mener des travaux statistiques dont les résultats, fiables et homogènes, pourront être valorisés par tous les acteurs concernés quels que soient les secteurs d'activités et les zones géographiques considérés. Les études réalisées dans différentes régions par l'INSEE pourraient servir de point de départ pour définir une approche harmonisée tant sur le plan méthodologique que des éléments statistiques à recueillir et consolider. Dans ce cadre, la réalisation d'études annuelles sur les entreprises et les salariés saisonniers permettra de créer et d'alimenter un véritable centre de données national de la saisonnalité dont l'INSEE assurerait le pilotage. Ces données serviraient d'éléments de référence pour la production d'analyses qualitatives ou de diagnostics préalables à l'adoption de mesures d'accompagnement et de soutien à l'activité et à la pérennisation de l'emploi saisonniers.

Renforcer la coordination entre État-régions-territoires et entre toutes les parties concernées

Les actions mises en œuvre dans les territoires relèvent trop souvent d'initiatives résultant seulement de l'engagement et de la bonne volonté de quelques structures, voire individualités, sans s'inscrire dans une approche globale prenant en compte les différentes problématiques pourtant interdépendantes.

Ces démarches souffrent d'un manque de participation et de coordination de tous les acteurs publics et privés potentiellement concernés. De plus, la limitation des moyens, humains et financiers, que peuvent y consacrer les partenaires impliqués constitue un obstacle majeur au développement de ces opérations et à leur plus grande efficacité. Pourtant, l'association d'un maximum de partenaires permet de mobiliser les différents types de ressources utiles (financement, expertise, maillage, connaissance du terrain...) et de définir, en concertation entre toutes les parties prenantes, les actions prioritaires.

C'est pourquoi, le CESE salue les plans qui ont été récemment engagés par trois Régions (Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Aquitaine). En effet, pour notre assemblée, la région apparaît le niveau pertinent pour la conception, le financement et le pilotage de telles démarches qui doivent absolument s'inscrire dans une approche multisectorielle sans laquelle les solutions ne pourront qu'être partielles, que ce soit pour accompagner la diversification d'activités, soutenir la pluriactivité ou traiter les enjeux de transport et de logement. De plus, le Conseil régional dispose de la majeure partie des compétences considérées (emploi, développement économique, formation professionnelle, transports...). Notre assemblée regrette cependant que les plans déjà lancés n'aient en premier lieu vocation qu'à répondre aux problématiques liées au tourisme, les filières agricoles, halieutiques et alimentaires n'étant prises en compte que de manière secondaire.

S'agissant de la mise en œuvre opérationnelle des projets, le CESE considère qu'elle doit relever d'un niveau « infra », à déterminer selon les situations locales. Il convient à ce titre de chercher à concilier deux paramètres : un bassin d'emploi assez vaste pour y trouver un nombre suffisant d'entreprises relevant de secteurs d'activité différents afin d'offrir des pics de saisonnalité échelonnés dans le temps, sans être trop étendu géographiquement pour limiter les problèmes de transports et de logements.

Par ailleurs, notre assemblée estime nécessaire de veiller à mener des démarches d'évaluation *a priori*, avant le lancement effectif des actions.

La réalisation d'études d'impact destinées à évaluer, en amont de leur engagement, les coûts et les effets attendus de toutes les mesures projetées, s'avère indispensable. Il s'agira par exemple, en matière de transports (création d'une carte d'abonnement régionale à tarif préférentiel réservée aux saisonniers, voire gratuité pour ceux-ci) ou de logement (cofinancement par les collectivités de programmes de rénovation), d'évaluer les dépenses publiques ainsi induites et les retombées prévisibles en termes d'emplois, d'activité économique et d'animation territoriale.

De même, notre assemblée estime qu'il serait tout à fait souhaitable que, dès qu'ils bénéficieront d'un recul suffisant, les plans régionaux déjà engagés fassent l'objet d'un premier bilan pour en tirer des enseignements qui seront particulièrement utiles dans la mesure où ces programmes sont constitués d'actions diversifiées mises en œuvre sur des territoires eux-mêmes dissemblables (montagnards pour certains et littoraux ou ruraux pour d'autres).

Encourager la diffusion des initiatives territoriales et des stratégies d'entreprise innovantes

Même si tous les territoires ne sont pas concernés avec la même acuité par la saisonnalité, on rencontre partout des exploitations agricoles ou des entreprises qui y sont confrontées, de même que des demandeurs d'emploi susceptibles d'être intéressés par ce type de contrats. Or aujourd'hui, on observe logiquement que c'est dans les régions les plus fortement impactées que des actions sont mises en œuvre.

Face à ce constat, le CESE estime nécessaire d'agir selon deux axes complémentaires :

- d'une part, favoriser la diffusion, voire la généralisation des actions innovantes, ayant démontré leur efficacité quels qu'en soient les initiateurs (associations, collectivités, entreprises...), en les identifiant et en en assurant la promotion (via un site internet par exemple) ;
- d'autre part, veiller à ce que les réponses ainsi apportées soient homogènes pour assurer une égalité de traitement entre tous les bénéficiaires de ces opérations.

Dans ce double objectif, notre assemblée considère que si l'échelon régional apparaît pertinent pour la coordination et le pilotage opérationnels des projets, c'est au niveau national qu'il incombe de garantir la cohérence d'ensemble indispensable. Le partage de définitions ainsi que le recueil, le traitement et la consolidation des données statistiques s'inscrivent parfaitement dans cette mission. Au-delà, capitalisant sur les expériences intéressantes relevées, le niveau central doit contribuer à harmoniser vers le haut les prestations de toute nature (information, services,...) apportées aux entreprises et aux salariés.

Clarifier et homogénéiser les missions des maisons des saisonniers

A cet égard, les « maisons » (ou « espaces ») des saisonniers qui ont été créées dans de nombreux territoires représentent un exemple très emblématique. En effet, outre leur dénomination qui peut varier selon les lieux, les services qu'elles rendent sont eux-mêmes très différents. Ainsi, certaines se limitent à diffuser des informations relatives aux offres d'emploi ou à favoriser la mise en relation entre les employeurs et les demandeurs d'emplois saisonniers. D'autres relaient les services publics pour apporter des renseignements sur les

questions de santé, de droit du travail et de formation et assurent une intermédiation sur les questions de logement avec les propriétaires. D'autres encore interviennent pour aider les saisonniers à résoudre leurs problèmes de transport ou d'hébergement, sur la résolution de conflits entre salariés et employeurs ...

Jugeant qu'il s'agit d'un outil important et pour en faciliter la visibilité, le CESE préconise de déterminer une appellation commune et d'établir un cahier des charges, élaboré au niveau national en partenariat entre les services de l'Etat, les collectivités territoriales, les organisations syndicales et professionnelles concernées et le réseau des maisons des saisonniers, afin de fixer *a minima* leurs attributions.

Dans ce cadre, pour favoriser la généralisation et l'homogénéisation souhaitables, un système de cofinancement entre professionnels, collectivités territoriales et Etat pourrait être mis en place pour accompagner la création de nouvelles « maisons des saisonniers». En outre, notre assemblée est favorable à ce qu'une réflexion soit engagée pour expertiser la possibilité de faire de ces espaces des lieux de permanences, voire des guichets uniques, pour tous les acteurs de la saisonnalité : Pôle emploi, organismes de protection sociale, médecine du travail, assistantes sociales, syndicats professionnels et de salariés...

Déclaration des groupes

Agriculture

La saisonnalité est une thématique essentielle pour les exploitants agricoles qui ont des productions saisonnières ; la façon de la prendre en compte est un gage de leur compétitivité et parfois même de leur survie. Les producteurs de fruits et légumes, en particulier, doivent non seulement faire appel à une main d'œuvre importante mais sont également soumis à de nombreux aléas, météorologiques et économiques.

C'est pourquoi nous aurions souhaité que le texte aborde plus fortement les questions de concurrence dont souffrent particulièrement ces secteurs. Les distorsions proviennent d'une réglementation sociale plus souple ; personne n'ignore que certains pays ne connaissent pas le SMIC.

La profession agricole ne demande pas une réglementation équivalente. Nous demandons d'abord que ces différences ne soient pas ignorées, qu'elles soient compensées par d'autres dispositifs et ensuite corrigées par une harmonisation européenne.

Nous sommes donc très vigilants à ce qu'on ne rajoute pas des charges sur ces exploitations aux productions saisonnières où plus d'un million de salariés saisonniers sont embauchés chaque année, car il y va de leur avenir.

Ce n'est pas l'angle de réflexion choisi par le rapporteur et la section, ce que nous comprenons. Je tenais toutefois à exprimer cette vive préoccupation de la profession agricole devant notre Assemblée.

Lors de nos travaux, nous avons eu des débats difficiles sur le statut du saisonnier. Pour nous, il est tout à fait essentiel de préserver la souplesse dont nous pouvons bénéficier jusqu'à présent. À trop rigidifier le statut des saisonniers, nous risquons de perdre en compétitivité, ce qui nuirait également à l'emploi. Je veux préciser ici que nous ne réclamons pas des dérogations au respect que l'on doit aux travailleurs, loin de là.

Nous soutenons d'ailleurs toutes les propositions qui sont faites pour améliorer les conditions d'hébergement et de transport des saisonniers. Vous proposez également de nombreuses pistes qui permettraient de les fidéliser et de les former.

Pour le groupe de l'agriculture, ces propositions vont dans le bon sens et nous les approuvons tout à fait. Cependant, nous insistons pour que la part laissée aux initiatives des partenaires sociaux soit la plus large possible. Pour la Production agricole, le dialogue social est le pilier de la politique de l'emploi. Les partenaires sociaux agricoles sont ainsi parvenus par accord :

- à la généralisation de la protection sociale complémentaire à tous les salariés agricoles dès 2008 ;
- à la mise en place d'un comité social et culturel, géré nationalement, pour compenser l'absence de comité d'entreprise dans les petites structures.

Nous reconnaissons que la profession agricole a une certaine marge de progression en la matière, mais les volontés sont là et elles sont nombreuses.

Le groupe de l'agriculture a voté le texte.

Artisanat

Au-delà de la diversité des secteurs et des entreprises concernés, l'activité saisonnière est génératrice de fragilités.

Pour les entreprises, il faut non seulement gérer la contrainte d'un chiffre d'affaires concentré sur certaines périodes, mais aussi faire face à des difficultés de recrutement, d'autant qu'il est rare de fidéliser les salariés d'une année sur l'autre.

Pour les salariés, se posent souvent des problèmes de logement ou de transport. De plus, leur pluriactivité rend très compliqué leur accès à la formation professionnelle et donc l'amélioration de leur qualification ; elle fragilise également leur couverture sociale.

Partant de ce constat, l'avis identifie des moyens visant à réduire les impacts négatifs de la saisonnalité, et à tirer davantage parti de ses potentialités dans l'intérêt des entreprises, des salariés, comme de la vitalité et de l'attractivité des territoires.

Parmi les évolutions souhaitables, certaines nous paraissent essentielles.

Créer un environnement favorable à l'activité et à l'emploi suppose de mobiliser tous les acteurs locaux, publics et privés, autour d'une approche multisectorielle de la saisonnalité et de tous les enjeux qui y sont liés.

L'objectif est d'organiser une mise en réseau, afin de favoriser les complémentarités entre les activités saisonnières d'un territoire.

La création d'un lieu d'accompagnement de type « maison des saisonniers », ou la mise en place d'un site dédié peut répondre à ce besoin, mais à la condition d'y associer l'ensemble des filières impactées par la saisonnalité, dont celle de la restauration.

Il s'agit de répertorier les besoins en personnel sur les diverses périodes de l'année, d'améliorer la mise en relation entre offres et demandes d'emploi, d'informer sur les qualifications recherchées, ou encore de traiter des questions d'hébergement et de mobilité.

Cela implique également une dynamique portée par les élus locaux, et surtout une coordination entre les représentants des divers secteurs économiques et les partenaires de l'emploi, de la formation, du logement et des questions sociales.

L'utilité de telles démarches, expérimentées dans certaines régions, est bien de soutenir et de développer l'activité et l'emploi tout au long de l'année, en valorisant au mieux produits et savoirs-faires propres à chaque territoire.

Pour répondre à ces enjeux, il faut aussi mettre l'accent sur la formation des travailleurs saisonniers : développer la GPEC territoriale pour identifier les besoins en compétences ; encourager la pluriactivité en développant des formations bi-qualifiantes et des passerelles entre les formations de différentes branches ; enfin, inciter à une meilleure collaboration entre OPCA.

Par ailleurs, l'avis propose une réflexion entre pouvoirs publics et partenaires sociaux afin d'organiser une portabilité des droits des pluriactifs, en visant « un socle de droits pour les saisonniers ».

Le groupe de l'artisanat reconnaît que des progrès en la matière pourraient favoriser la fidélisation des saisonniers et améliorer l'image de ces emplois. Cependant, un tel objectif ne saurait occulter les spécificités et contraintes propres à chaque branche. C'est pourquoi, des évolutions concernant notamment les modalités du contrat saisonnier ne peuvent s'envisager qu'à ce niveau, dans le cadre du dialogue social.

Le groupe de l'artisanat regrette que l'avis n'ait pas examiné le phénomène de la saisonnalité au regard de tous les secteurs concernés.

Pour autant, il estime que l'avis est porteur d'une approche constructive s'articulant autour de propositions globalement équilibrées et il l'a voté.

Associations

Emplois peu rémunérés, conditions de travail pénibles et modes de vie précaires caractérisent souvent les activités saisonnières dans l'agriculture. En parallèle, les progrès techniques de conservation des produits alimentaires ont permis l'accroissement des importations de marchandises, avec pour effet d'accroître la pression sur l'environnement. La saisonnalité dans les filières agricoles constitue donc à la fois une question d'ordre économique, social, culturel et écologique.

Deux aspects de l'avis nous semblent particulièrement importants. Le premier concerne les conditions de travail et de vie des travailleurs saisonniers. Celles-ci sont aussi bien marquées par une instabilité temporelle que par une fragilité financière et sanitaire : la non-reconduction automatique des contrats, la durée exceptionnelle du travail (quotidienne, hebdomadaire) répondant aux pics d'activité, l'exposition aux risques psychosociaux et la pénibilité des tâches en sont les principales illustrations.

Notre groupe adhère aux préconisations visant à améliorer ces conditions de travail telles que la prévention des risques professionnels et le renforcement de la médecine du travail pour les saisonniers. L'instauration d'une caisse pivot (par rattachement au régime de l'activité principale) nous apparaît également comme une mesure audacieuse pour contrecarrer les difficultés de cotisation pour la protection sociale et les régimes de retraite.

En matière de formation, l'enjeu crucial est de bâtir des boucles saisonnières, de construire des parcours sans rupture. Plusieurs pistes sont avancées, auxquelles nous souscrivons : favoriser la pluriactivité ; faire reconnaître les compétences par la création de certificats de qualification professionnelle transversaux ; faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience ; mettre en place des formations bi-qualifiantes.

En outre, les difficultés d'accès aux logements locatifs, les conditions d'hébergement précaires, la mobilité fréquente sont autant de problèmes auxquels il faut répondre. L'idée de rendre accessible aux saisonniers les dispositifs d'aide au logement existants (allocation logement, avance de la caution, aide à la mobilité) nous semble aller dans le bon sens.

Sur toutes ces questions (emploi, formation, précarité, logement), les associations se mobilisent, notamment celles d'aide à l'insertion et de lutte contre l'exclusion, mais aussi certains groupements d'employeurs et maisons des saisonniers qui relèvent d'un statut associatif.

Le second enjeu porte sur les conséquences sociales, économiques et environnementales d'une consommation respectueuse des saisons. Dans le contexte d'une offre croissante de produits importés et de la méconnaissance en matière de saisonnalité des produits, il est devenu d'autant plus important d'informer et de sensibiliser sur l'intérêt de consommer et d'acheter les aliments suivant leur cycle biologique de production.

Portées par les associations (de défense de l'environnement, de jeunesse, d'éducation populaire, de consommateurs), les initiatives pour alerter, conseiller et adopter des comportements responsables ne manquent pas : diffusion de calendriers sur les produits

de saison, mise en place de circuits courts via les AMAP, approvisionnement de produits frais dans les cantines scolaires...

Le groupe des associations a voté l'avis.

CFDT et UNSA

La CFDT et l'UNSA tiennent tout d'abord à saluer le travail d'état des lieux effectué sur la réalité du travail saisonnier dans l'agriculture et l'agro-alimentaire. Il convient également de saluer l'esprit de synthèse du rapporteur qui a su trouver les propositions faisant consensus au sein de notre assemblée.

L'avis nous laisse cependant quelque peu sur notre faim. Tout d'abord en n'abordant la saisonnalité que sous l'angle agricole et agroalimentaire et en restant dans le périmètre de compétence de la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation. Un travail plus transversal sur la saisonnalité aurait sans doute permis d'aller plus loin dans la réflexion. À n'en pas douter, notre assemblée devra avoir une réflexion sur l'évolution du périmètre des sections, sujets sur lesquels, en son temps, nos organisations avaient fait des propositions.

Pour la CFDT, l'enjeu est d'organiser la succession des activités saisonnières au sein de l'entreprise mais aussi d'établir une coordination inter-entreprises afin de consolider sur l'année entière des emplois saisonniers, que les activités soient agricoles, agro-alimentaires ou autres.

La CFDT et l'UNSA souhaitent mettre en avant deux sujets pour lesquels nous considérons que les politiques en vigueur manquent de cohérence et viennent à l'encontre des intérêts des salariés et notamment des saisonniers.

Pour la CFDT et l'UNSA, les exonérations spécifiques de cotisations dont bénéficie l'agriculture restent difficiles à justifier quand bien même il existe une concurrence internationale du fait de coût du travail différent d'un pays à l'autre, y compris au sein de l'UE. La solution pour nous n'est pas dans le dumping fiscal et social, par la multiplication de mesures nationales, mais dans l'instauration de régulations dans ces domaines au niveau européen.

Le dispositif d'exonération en vigueur en agriculture pour les travailleurs occasionnels et les demandeurs d'emploi dit dispositif « TO-DE », mis en place à des fins de compétitivité et présenté comme un moyen de lutter contre le travail illégal, reste problématique eu égard à son coût : 450 M€ selon le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2014.

Pour la CFDT et l'UNSA, outre l'effet « trappe à bas salaires », ces exonérations confinent l'agriculture dans une stratégie de compétitivité-coût au détriment de la montée en gamme, en qualité, y compris environnementale, et en valeur ajoutée sur lesquels notre pays doit se positionner s'il veut sortir durablement de la crise actuelle. Elles n'ont pas prouvé leur efficacité dans l'objectif officiel affiché de lutte contre le travail illégal. Sinon, comment expliquer qu'une convention de lutte contre le travail illégal en agriculture ait été signée lors du Salon de l'agriculture de 2014 ?

De plus le dispositif est une incitation à privilégier les recrutements de main d'œuvre saisonnière en contrat TO/DE plutôt qu'en CDD ou en CDI. En effet, le différentiel de cotisation entre un salarié TO/DE et un salarié relevant du dispositif Fillon est important. Il est, au niveau du SMIC, de 6 % soit 0,61 € de l'heure et sur un an, de 1 109 €. À 1,25 % du SMIC, il est de 21 % soit 2,55 € de l'heure et sur un an, près de 4 636 €. Les mesures votées dans le cadre du pacte de responsabilité contribueront à réduire ces écarts.

Les exploitants agricoles sont donc incités financièrement par l'État, en contradiction avec les objectifs de l'Accord national interprofessionnel de janvier 2013 et la loi de sécurisation de l'emploi, à privilégier les contrats saisonniers au détriment des CDI. Certains exploitants n'hésitent pas à modifier la structure juridique de leur exploitation en plusieurs structures juridiques afin d'optimiser le bénéfice des exonérations pour leur personnel en place. Pour la CFDT et l'UNSA, il faut harmoniser globalement les exonérations en agriculture avec celles des autres secteurs. La mise en œuvre du pacte de responsabilité doit permettre de le faire en raisonnant sur un montant global d'exonération en agriculture, y compris les exonérations dont bénéficient les chefs d'exploitation.

Il faut appliquer un principe : le travail précaire ne doit pas être moins cher que le travail en CDI et inciter à la création de CDI en agriculture au travers de groupements d'employeurs labellisés par les partenaires sociaux par un soutien spécifique à la création de ces emplois.

Le second sujet est la question de l'accès au « 1% logement » comme levier pour améliorer le logement des saisonniers. Pour cela il faut au préalable qu'il y ait égalité de droit entre les salariés agricoles et les autres. Or, le dispositif du 1% logement agricole instauré tardivement en 2006 - soit plus de 50 ans après le 1% logement - confère aux salariés concernés des droits inférieurs à ceux du régime interprofessionnel et en exclut les salariés précaires. De plus, l'accès effectif aux droits existants est plus difficile en agriculture du fait d'un dispositif spécifique et cloisonné.

Pour la CFDT et l'UNSA, les dispositifs d'accès au logement doivent être universels. Cela implique que chaque secteur contribue aux dispositifs pour la même quote-part et donc de réviser l'assiette de cotisation qui exclut notamment les saisonniers relevant de la MSA. Dans cet objectif, nos organisations préconisent d'aller vers un dispositif unique pour tous les salariés et toutes les entreprises.

La CFDT et l'UNSA ont voté l'avis.

CFE-CGC

La CFE-CGC tient à saluer la qualité du travail du rapporteur, car contrairement au secteur du tourisme, la problématique de la saisonnalité dans les filières agricoles halieutiques et agroalimentaire est insuffisamment abordée dans sa globalité statistique alors même que les enjeux économiques et sociaux sont conséquents pour notre économie.

Face aux difficultés rencontrées du fait de la saisonnalité, la CFE-CGC ne peut que soutenir les actions et les politiques visant à améliorer la situation des salariés et des entreprises.

Notre groupe partage l'analyse et les problématiques soulevées par cet avis et tient à mettre en exergue les deux principales préconisations, à savoir la sécurisation de l'activité économique des entreprises à forte saisonnalité et bien sûr son impact sur l'emploi et les conditions de travail des saisonniers.

Il est essentiel d'assurer le développement des entreprises et des exploitations agricoles en les aidant à réduire les impacts négatifs de la saisonnalité.

Afin qu'elles puissent lisser dans le temps leur activité, il faut favoriser la diversification des cultures et des productions, développer l'exportation et la contractualisation qui permettra de renforcer la prévisibilité des ventes et, en parallèle, encourager la pluriactivité

Dans un contexte économique extrêmement difficile avec plus de 5 millions de chômeurs, la CFE-CGC ne peut que valider l'objectif d'une politique qui favorise l'emploi et les conditions de travail. Mais, l'image peu attractive du travail saisonnier, mal rémunéré, sans avenir, soumis à des conditions de travail difficiles et entraînant des modes de vie précaires n'incitent pas à y postuler.

Et donc, les entreprises et exploitations rencontrent des difficultés récurrentes pour satisfaire leurs besoins de main d'œuvre saisonnière qualifiée et motivée.

Tout doit, par conséquent, être mis en œuvre pour réduire le caractère précaire des contrats saisonniers :

- par un meilleur accès à la formation professionnelle pendant les périodes creuses et en encourageant les bi qualifications ;
- en élaborant une GPEC territoriale et en centralisant les offres d'emplois saisonniers sur un portail unique ;
- en favorisant la pluriactivité afin de sécuriser les parcours professionnels via des boucles saisonnières ;
- par la construction de CDI par juxtaposition d'activités saisonnières complémentaires mais de saisonnalité différente.

Il est aussi impératif de favoriser l'évolution et la reconnaissance des pluri-compétences de cette population aussi bénéfique pour l'emploi que pour les entreprises.

Il faut inverser la tendance par une coordination efficace entre les différents acteurs, une réelle prise en compte des territoires et aider à la constitution de groupements d'employeurs et de maisons des saisonniers. Il devient urgent de faciliter les passages entre les différents régimes étanches les uns par rapport aux autres en créant une caisse pivot car les saisonniers ont aussi le droit à une protection sociale.

Enfin, le contrat saisonnier (inférieur à 119 jours) bénéficiant d'exonération de charges patronales, la CFE-CGC soutient et partage la préconisation sur le versement de l'indemnité de fin de contrat pour les contrats saisonniers comme pour les CDD dès lors qu'ils ne comporteraient pas de clause de reconduction.

La CFE-CGC a voté l'avis

CFTC

En proposant à la section de rédiger un rapport et un avis sur la saisonnalité dans les filières agricoles, le rapporteur nous a permis d'identifier les difficultés rencontrées par les entreprises dont l'activité est soumise à des calendriers et à des contraintes particulières.

Leurs productions sont en effet non seulement liées aux saisons mais impactées par les caprices de la météo et parfois même des catastrophes liées au changement climatique (grêle, inondations)

Les entreprises doivent aussi faire face à une concurrence forte, voire sauvage, de pays tiers et sont aussi victimes cette année, en ce qui concerne l'agroalimentaire, des conséquences de tensions géopolitiques avec l'embargo russe.

Le groupe de la CFTC partage donc l'essentiel des préconisations formulées dans l'avis et choisit d'insister sur trois points précis : la réduction de la vulnérabilité des entreprises liées à la saisonnalité, l'intérêt des groupements d'employeurs et la sécurisation des contrats de travail des salariés.

La réduction de la vulnérabilité des entreprises concernées par la saisonnalité peut s'opérer de différentes manières, par la diversification et l'allongement des périodes de production, mais aussi en orientant la commercialisation vers l'export.

Pour y parvenir, ces entreprises ont besoin de financements et donc d'outils bancaires spécifiques que les banques ne mettent pas toujours à leur disposition.

S'agissant des difficultés qu'elles rencontrent pour recruter, former et fidéliser les saisonniers, les auditions réalisées par la section ont montré l'intérêt des groupements d'employeurs, réalisés dans certaines régions et la nécessité de généraliser ces pratiques.

La situation des salariés travaillant dans ces filières n'est pas florissante et mérite un examen approfondi pour en améliorer l'attractivité.

Le groupe de la CFTC note un besoin criant de sécuriser les contrats et de décroiser les structures existantes tant au niveau de la formation professionnelle que pour les droits à l'assurance maladie et à la retraite. L'intérêt des entreprises rejoint à l'évidence l'intérêt des salariés.

Il est impératif que des négociations s'engagent dans ce secteur pour élaborer un statut du travailleur saisonnier, car force est de constater que les exonérations de charges dont bénéficient les entreprises agricoles ayant recours à de la main d'œuvre saisonnière, n'ont profité ni à l'emploi (en diminution), ni aux droits des salariés.

La révision de la directive de 1996 sur le détachement des salariés dans l'Union Européenne est en cours. Cette directive a conduit à une distorsion de concurrence que les instances européennes reconnaissent et qui doit impérativement disparaître.

Le groupe de la CFTC a voté l'avis.

CGT

Le groupe de la CGT partage globalement l'avis. Le travail réalisé par notre section est important. Le rapport et l'avis soulignent à juste titre la précarité subie par la très grande majorité des salariés concernés et les problèmes auxquels ils sont confrontés, ce n'est pas la moindre des valeurs des textes présentés.

Si l'une des préconisations recommande de redéfinir précisément la saisonnalité, les discussions n'ont pas permis de progresser suffisamment dans une réflexion approfondie sur cette notion qui apparaît toujours floue dans le texte qui nous est soumis. Cette réflexion aurait nécessité une approche plus théorique permettant de faire la distinction entre ce qui relève du cycle dit « naturel » des saisons, des méthodes d'organisation du travail, des évolutions sociologiques et sociétales, des évolutions économiques, technologiques et scientifiques. Mieux encadrer la précarité permettrait de la combattre plus sérieusement.

Le groupe de la CGT partage les préconisations avancées. Nous voudrions en souligner tout particulièrement deux d'entre elles qui portent sur l'amélioration de la situation économique et sociale des travailleurs saisonniers.

La première concerne le renforcement de la pluriactivité et la construction des boucles saisonnières en agriculture. La construction des boucles saisonnières est un des moyens d'agir contre une division artificielle des tâches sur les exploitations agricoles et faire des saisonniers des salariés permanents affectés à des tâches diverses selon les cycles de production. L'enchaînement de contrats successifs, pour la réalisation d'activités complémentaires, dits de saisons doit permettre l'allongement des périodes travaillées et la valorisation des savoir-faire et des qualifications acquises par les salariés et s'inscrivant dans une pérennisation des emplois.

La seconde préconisation que nous souhaitons souligner concerne le socle de droits des salariés inscrits dans les conventions collectives qui constituerait ce que nous définissons comme le statut des salariés agricoles sur la base des préconisations portant sur les conditions d'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale notamment. En pérennisant l'emploi, en en définissant précisément les contenus, les droits sociaux pourraient être mieux défendus. Ce serait un élément d'amélioration sensible de la situation sociale pour ces salariés précaires bénéficiant de moins de garanties que les autres travailleurs.

Le groupe de la CGT a voté l'avis.

CGT-FO

Pour une majorité de personnes, la vision du travail saisonnier peut se résumer à des petits boulots d'été souvent mal rémunérés avec des conditions de travail et de vie très précaires. Aujourd'hui encore, l'activité saisonnière dans les secteurs de l'agriculture, de la pêche et de l'agroalimentaire reste souvent très difficile malgré des améliorations perceptibles. C'est la raison pour laquelle, l'ensemble des intervenants concernés doit tout mettre en œuvre afin d'améliorer les très nombreuses situations de précarité que rencontrent la plupart des salariés saisonniers.

Mais outre cette précarité exacerbée dans le travail saisonnier, l'avis a pour mérite de mettre en avant un large panorama des problématiques rencontrées par différents acteurs (salariés, entreprises, collectivités territoriales) et de formuler un certain nombre de préconisations susceptibles d'ouvrir des perspectives intéressantes pour l'amélioration des conditions de vie des salariés (logement, transport) ou de leur protection sociale.

Les conditions particulières d'exercice de leur activité conditionnent la nature et la durée des contrats de travail qui n'offrent pas aux salariés la possibilité d'acquérir des droits nécessaires pour bénéficier d'un régime de sécurité sociale suffisant. C'est pourquoi FO soutient la préconisation de l'avis concernant la mise en place du principe d'une caisse pivot. Il est également urgent d'engager une réflexion sur les évolutions juridiques et réglementaires visant à réduire le caractère précaire des contrats saisonniers.

Pour Force ouvrière, en matière de contrat de travail, le CDI à temps plein restera toujours le contrat de référence. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous soutenons toutes les initiatives visant à obtenir un CDI qui puisse regrouper l'ensemble des activités saisonnières exercées par un salarié tout au long de l'année dans le même secteur géographique. Dans ce cadre, il serait aussi intéressant de réfléchir à la création d'un statut de salarié saisonnier pluriactif. Il permettrait aux saisonniers de mutualiser les droits acquis au fur et à mesure des contrats pour sortir de la précarité et avoir une perspective d'évolution de carrière.

C'est par ce genre d'initiatives que les employeurs parviendront à fidéliser leurs salariés et ainsi à pérenniser leur activité à forte saisonnalité. De même, la formation doit jouer un rôle prépondérant pour fidéliser les travailleurs saisonniers. Le groupe FO partage la préconisation destinée à faciliter l'utilisation par les saisonniers de leurs droits à la formation. Cela leur permettrait d'accéder aux qualifications nécessaires pour allonger leur durée d'emploi par la pluriactivité. La question de l'accessibilité au travail reste bien sûr primordiale. Outre le transport et le logement, il est nécessaire d'amplifier la coordination entre les différents acteurs de l'emploi sur un même territoire. Un certain nombre d'initiatives territoriales allant dans ce sens sont mises en place et doivent être encouragées car elles restent encore trop isolées.

À ce titre, nous partageons la préconisation qui vise à harmoniser les missions des maisons de la saisonnalité. Pour FO, ces maisons doivent être généralisées dans tous les départements à forte activité saisonnière. Elles permettent d'une part, de créer une véritable dynamique de réseau et, d'autre part, de centraliser en un guichet unique les informations (emploi, transport, logement) susceptibles de répondre aux besoins des saisonniers.

Sortir les salariés liés à une activité de saisonnalité des risques de précarité et les éloigner d'un avenir incertain est bien l'objectif principal de ce projet d'avis ; c'est pourquoi, le groupe FO l'a voté.

Coopération

Le recours au travail saisonnier constitue une réalité incontournable inhérente à la forte saisonnalité de nombreuses activités, notamment dans la viticulture, la sylviculture et les fruits et légumes.

Les travailleurs saisonniers représentent une grande diversité de situations : des étudiants aux saisonniers professionnels, en passant par des populations en difficulté d'accès à l'emploi. Être travailleur saisonnier, c'est, pour beaucoup, découvrir le travail en équipe, des règles d'entreprise et de sécurité à respecter, le sens des responsabilités et la réalité du monde du travail. Il permet notamment à des populations peu ou pas qualifiées d'accéder à l'emploi. L'emploi saisonnier souffre d'un manque de reconnaissance du fait du déficit de positionnement et de la discontinuité des parcours professionnels. Pourtant les saisonniers ont souvent une expérience réelle et diversifiée, des compétences avérées et valorisables.

Les difficultés de recrutement et de fidélisation des travailleurs saisonniers, ainsi que les enjeux de compétences sont bien réelles pour les entreprises. Les entreprises sont également confrontées à des contraintes administratives et une certaine rigidité du droit du travail.

L'avis propose avec pertinence différentes pistes en matière de recrutement et formation. La mise en œuvre d'outils territoriaux devrait faciliter le recrutement des TPE-PME.

Il convient également d'encourager et de généraliser les «bonnes pratiques» qui existent déjà dans de nombreuses coopératives agricoles : livret d'accueil ou dispositif de formation pour les équipes d'encadrement. Le groupe de la coopération soutient particulièrement le développement des Certificats de Qualification Professionnelle transversaux et la coordination entre OPCA. La saisonnalité constitue en effet un enjeu au-delà du seul secteur agricole : la polyvalence et la pluriactivité, grâce notamment aux boucles saisonnières et aux groupements d'employeurs, doivent donc être favorisées, tout en évitant des lourdeurs administratives supplémentaires via un éventuel statut du saisonnier.

Il faut également progresser sur la question du logement en adaptant et dynamisant le dispositif du 1% agricole, aujourd'hui sous-employé, en raison des restrictions qu'il présente par rapport au régime général.

Enfin, nous ne pouvons faire l'impasse sur la réalité économique de nombreuses filières tant les distorsions salariales européennes mettent en péril des entreprises notamment dans les fruits et légumes et dans l'horticulture. Et ce, alors que l'instauration d'un SMIC allemand ne devrait pas concerner les saisonniers du secteur agricole. Le groupe de la coopération aurait souhaité que l'avis mette d'avantage l'accent sur ces enjeux de compétitivité qui pour la coopération doivent être mis au service de l'emploi.

Dans la coopération agricole, l'emploi permanent est prépondérant avec 82 % des salariés employés en CDI. Les coopératives embauchent en priorité les saisonniers dans leurs territoires d'implantation. Ces travailleurs saisonniers sont souvent reconduits d'une année sur l'autre et bénéficient, dans certaines coopératives, de plusieurs contrats par an et de dispositifs d'accompagnement. Cette approche durable permet aux coopératives de jouer un rôle d'amortisseur social et de création de valeur important dans les territoires.

Malgré quelques insuffisances sur le volet économique, le groupe de la coopération a voté en faveur de l'avis.

Entreprises

La saisonnalité, thématique difficile à traiter au premier abord, sujet aux enjeux humains et économiques sensibles : tout était réuni, Monsieur le Rapporteur, pour que le débat soit difficile. Or, vous avez réussi, par la qualité de votre écoute, à réunir un large consensus autour de cet avis dans la section et je tenais à vous en remercier.

D'emblée, notre groupe pose le constat suivant avec regret : il y a une insuffisance de données fiables sur la saisonnalité qui rend difficile une évaluation qualitative et quantitative du phénomène. D'aucuns pourraient alors trouver certaines préconisations faites un peu trop générales.

Néanmoins, notre groupe partage nombre des préconisations que vous faites notamment s'agissant des conditions de vie des saisonniers, et nous en citerons deux.

Il est nécessaire de veiller à la sécurité et à la santé au travail des saisonniers notamment lorsqu'ils sont confrontés à la conduite d'engins, à la manutention de charges ou encore à l'utilisation d'intrants. Cette catégorie de salariés est plus exposée aux accidents du travail compte tenu de l'intensité de la tâche au quotidien et par conséquent une formation préalable suffisante dans l'appréhension de ces métiers doit être renforcée.

Il convient de faciliter le logement des salariés et le service aux familles car nombre de salariés saisonniers ont des conditions d'hébergement et de vie précaires.

Il serait utile de mobiliser l'ensemble des acteurs, collectivités territoriales, entreprises agricoles et associations pour bâtir ensemble une offre de logements à prix abordables en mobilisant par exemple le 1% agricole, en développant l'offre de logement chez les particuliers.

Ainsi que cela se fait dans certains départements, il paraîtrait naturel de développer des locaux avec un minimum de confort pour accueillir les familles de passage lorsque les saisons sont longues.

Si pour l'essentiel l'avis s'adresse avant tout au monde agricole et plus particulièrement aux producteurs, le groupe des entreprises souhaite néanmoins appeler l'attention du rapporteur sur deux points qui peuvent impacter les entreprises en général.

En effet, vous appelez de vos vœux une contractualisation dans les filières entre les producteurs, les transformateurs et les distributeurs pour renforcer la prévisibilité des ventes. Or, si cette intention est louable, il paraît difficile, voire impossible, pour l'industrie agroalimentaire et les entreprises de la distribution de s'engager sur des niveaux minima de commandes sur plusieurs années. Il faut prendre en compte la spécificité de chaque filière et la complexité de la réglementation et, en ce sens, toute contractualisation suppose une réflexion préalable approfondie par filière.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi sur la sécurisation de l'emploi, il est instauré une obligation d'une durée de travail de 24 heures par semaine. Il est à craindre qu'une des conséquences soit l'absence de volonté des entreprises de développer les contrats liés à la saisonnalité, vu l'obligation qu'elles auront de payer les salariés 24 heures même si ceux-ci auront travaillé moins. De surcroît, le passage en heure complémentaire dès la première heure puis en heure supplémentaire dès la 2ème heure risque d'avoir un effet dissuasif sur l'embauche.

Pour autant, cet avis nous aura montré combien l'emploi saisonnier dans les filières agricoles est une réalité bien ancrée dans notre pays. Malgré sa grande dépendance aux aléas climatiques, c'est parfois un véritable choix de salariat pour certaines personnes qui s'y épanouissent. Ce sont des métiers à encourager à leur juste valeur et par une juste rémunération.

Le groupe des entreprises a voté l'avis.

Environnement et nature

En se saisissant de la saisonnalité dans les filières agricoles, le CESE a choisi d'axer son avis sur le travail saisonnier des salariés. Si nous soutenons les pistes proposées dans cet avis pour répondre au mieux à cette problématique, le groupe environnement et nature souhaite se concentrer sur les enjeux liés au « produire et consommer local et de saison ». Essentiel pour toutes les dimensions du développement durable, c'est un pan que l'avis n'a pas exploré suffisamment à nos yeux.

Le respect des saisons dans l'alimentation est de moins en moins de mise, au détriment de la qualité et des saveurs. Au-delà de cet aspect qualitatif, cette artificialisation des modes de production détachés de la saisonnalité naturelle, a des impacts environnementaux peu pris en compte à ce jour. S'il faut mieux les étudier, comme le préconise cet avis, nous savons déjà que le respect de la saisonnalité des produits est crucial pour l'impact énergie-effet de serre de certains produits agricoles, notamment pour les productions sous serre chauffée

(avis ADEME avril 2012). Par ailleurs, il s'agit de recoller avec la notion de cycle naturel, actuellement noyé dans une dynamique d'importation croissante. Moins de transport, c'est aussi moins de pollution, tant en termes de production de CO2 que de polluants et de conservateurs divers. Pour information, la distance moyenne parcourue par un produit alimentaire entre son lieu de production et l'assiette du consommateur se situe aujourd'hui en moyenne entre 2400 et 4800 km, soit 25% de plus qu'en 1980, et cette distance ne cesse de s'allonger...

Le groupe environnement et nature regrette que cet avis n'ait pas affirmé plus clairement un choix pour les cycles naturels de production limitant au maximum les intrants, favorisant les cultures de saison, les techniques de production et de distribution les plus économes en énergie, en transport et en emballages. Cela aurait permis de conforter notre préconisation sur le consommer de proximité et de saison : cet acte citoyen est en effet un levier immédiat pour améliorer tous les effets bénéfiques d'une agriculture plus attentive aux cycles naturels et à la biodiversité.

Consommer local et de saison, c'est aussi retisser le lien entre le producteur et le consommateur, un moyen de relancer, solidairement, les productions autour des bassins de consommation et de renforcer -ou créer- des productions agricoles diversifiées à proximité des villes, avec des créations d'emplois et une stimulation de l'**économie locale**. Les circuits de proximité ont prouvé leur efficacité pour maintenir de la valeur ajoutée sur les exploitations agricoles. Les supermarchés mais aussi la restauration collective ont un rôle à jouer, en raison de l'importance des volumes concernés. À cet égard, il semble que la restauration collective du Conseil économique social et environnemental, troisième institution de la République, pourrait donner l'exemple. Si des efforts ont été faits, la marge de progression est encore importante, nous ne pouvons que l'encourager. En remerciant le rapporteur pour ce travail intéressant mais qui aurait été plus équilibré s'il s'était attardé sur les points que nous venons d'évoquer, le groupe environnement et nature a voté l'avis.

Mutualité

Comme le souligne l'avis, certaines activités, notamment agricoles et du secteur alimentaire, sont liées à la fois au rythme des saisons et aux conditions climatiques, mais aussi aux comportements de consommation. L'avis, en recherchant les leviers qui permettent de sécuriser l'activité économique de ces entreprises, cherche également les moyens d'améliorer l'emploi des travailleurs saisonniers.

Les travailleurs saisonniers qui participent à ces activités sont aussi souvent parmi les plus précaires. En effet, le lien entre précarité des emplois et santé n'est plus à démontrer.

Les saisonniers sont ainsi particulièrement exposés aux facteurs de pénibilité physique (positions douloureuses ou fatigantes, mouvements répétitifs... mais aussi exposition non protégée à des produits chimiques) et psychologiques (isolement, stress, cadences, ..) qui se répercutent sur leur état de santé.

Une étude de l'Observatoire régional de santé de Poitou-Charentes sur le travail saisonnier et la santé souligne que les consultations chez les professionnels de santé sont moins nombreuses chez les travailleurs saisonniers. Par ailleurs, le taux de fréquence d'accidents du travail est plus élevé chez les travailleurs saisonniers et ces accidents sont souvent plus graves.

Renforcer les messages et les actions de prévention des risques liés aux tâches et à l'activité s'avèrent donc indispensables.

Aussi, les préconisations de l'avis en matière de santé au travail sont soutenues par le groupe de la mutualité : améliorer les pratiques en matière de visite médicale d'embauche, améliorer les conditions d'exercice de la médecine du travail et développer les actions en matière de prévention, d'information et de formation à tous les niveaux et par tous les acteurs (notamment par les employeurs eux-mêmes).

L'avis avance plusieurs pistes pour contribuer à la pérennisation des emplois saisonniers : le groupement d'employeurs, notamment sous statut coopératif, répond à cette attente. Il permet d'apporter une plus grande sécurité d'emploi résultant de la dimension collective du groupement et représente un outil de gestion de l'emploi pour les entreprises.

Enfin, le groupe de la mutualité partage la nécessaire sensibilisation des consommateurs pour les encourager à consommer des produits locaux de saison. Outre les valeurs nutritionnelles qu'ils apportent, favoriser la commercialisation en circuit court présente un impact environnemental positif.

Le groupe de la mutualité a voté l'avis.

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

L'avis qui est présenté aujourd'hui a fait le choix d'aborder la saisonnalité en mettant un accent particulier sur les enjeux d'emploi. Les jeunes font partie des publics ayant recours au travail saisonnier, notamment en période estivale, et il s'agit souvent de leur premier contact avec le monde du travail.

Dans ce contexte, un certain nombre d'abus, tels que le non-paiement des heures supplémentaires, les licenciements abusifs ou de mauvaises conditions d'hygiène sont à signaler. Ils résultent en partie de la mauvaise connaissance du droit du travail par les jeunes saisonniers. À cet égard, nous souhaitons mettre en valeur l'action de la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) qui au sein de ses « accueils saisonniers » informe et accompagne les jeunes travailleurs saisonniers, et ce, pour éviter qu'une mauvaise expérience de travail n'atteigne la représentation du travail pour toute une vie.

Ainsi, notre groupe soutient les préconisations qui dans cet avis ont pour ambition d'améliorer les conditions d'emploi et de vie des saisonniers, et notamment la proposition visant à intégrer davantage dans la formation initiale des agriculteurs une préparation à leur future position d'employeur. Il doit y avoir une dimension éducative dans le travail saisonnier.

Cependant, avant de caractériser des contrats de travail, la saisonnalité est un phénomène naturel. Or, si l'avis couvre globalement les enjeux environnementaux de la saisonnalité, il nous semble qu'un traitement plus équilibré aurait pu être trouvé. Certaines préconisations relatives à l'extension des périodes de production et à l'augmentation des exportations peuvent sembler entrer en contradiction avec l'affirmation de l'importance du respect des saisons et de la proximité et témoignent certainement de la difficulté de trouver le bon équilibre.

Enfin, l'avis souligne le lien entre la saisonnalité et les enjeux de consommation. Le comportement des consommateurs a un rôle majeur, aussi nous apportons tout notre soutien

aux préconisations relatives à la sensibilisation des consommateurs en communiquant davantage sur les périodes naturelles de production et en encourageant la consommation de produits de saison, issus de circuits courts et de proximité. L'implication de la restauration collective, au regard de son importance, devrait ainsi être largement accélérée. Ces démarches s'inscrivent pleinement dans les enjeux de l'Éducation à l'environnement et au développement durable (EEDD) à, déjà défendus par notre assemblée.

Le groupe des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse vote en faveur de cet avis.

Outre-mer

Outre-mer, l'agriculture occupe une place très importante dans l'économie locale tant par son poids dans le PIB que par les emplois qu'elle génère. Plus encore que dans l'hexagone, le recours au travail saisonnier progresse. En 2005, une enquête de l'Agreste a mis en lumière que 45% des exploitations agricoles dans les DOM n'ont que des salariés saisonniers.

Mais sur ces territoires lointains, l'insularité, l'étroitesse des marchés, la faiblesse des surfaces agricoles exploitables et la fragilité financière des entreprises agricoles font que ce secteur connaît d'importantes difficultés structurelles. En outre, la situation de forte dépendance de l'économie agricole ultramarine autour de certaines filières « traditionnelles » comme la banane, la canne, le rhum, le sucre, le monoï ou encore l'ylang ylang, accroît l'impact de la saisonnalité sur les structures agricoles.

Dans ce contexte, le groupe de l'Outre-mer considère que le projet d'avis propose des pistes d'actions intéressantes face aux enjeux posés par une utilisation toujours croissante du travail saisonnier dans nos territoires.

Parmi celles-ci :

- développer les groupements d'employeurs multisectoriels afin de favoriser des complémentarités pour une meilleure utilisation du travail saisonnier ;
- mettre fin aux blocages juridiques, fiscaux et sociaux afin de permettre à des toutes petites structures souvent fragiles, freinées par des problèmes de trésorerie, de se développer ;
- améliorer les outils de financement dédiés aux entreprises qui ont recours à la saisonnalité. Par exemple, le développement du micro-crédit, qui fait l'objet d'un travail en délégation à l'outre-mer, doit permettre d'apporter à ce secteur d'activité des solutions spécifiques et adaptées aux besoins des entreprises ;
- soutenir la diversification des cultures et des activités afin de réduire la vulnérabilité de certaines entreprises agricoles et le recours massif aux importations.

Cette question renvoie aussi aux dotations communautaires (FEADER) et nationales spécifiques au soutien des filières agricoles en outre-mer. Le bilan à l'issue de la période actuelle de ces dotations apportera un éclairage sur cette question.

Dans l'immédiat, pour le groupe de l'Outre-mer, il apparaît prématuré de se prononcer sur le sujet complexe et sensible des niveaux de dotations. En conséquence, le groupe a proposé un amendement supprimant le paragraphe qui faisait état de ce point.

Celui-ci ayant été adopté, le groupe de l'Outre-mer a voté l'avis.

Personnalités qualifiées

M. Hochart : « Nous avons traité dans cette saisine un sujet inégalement documenté : la saisonnalité dans les filières agricoles halieutiques et agroalimentaires.

Dans mon intervention je ne commenterai qu'une seule préconisation, celle qui indique l'importance qu'il y a à développer les groupements d'employeurs.

Pour de nombreuses personnes, jeunes souvent, adultes aussi, souvent également un des conjoints d'un couple, ces emplois sont importants.

Mais les contraintes administratives d'une part, la gestion des salariés d'autre part, sont des problèmes que rencontrent les employeurs, contraintes d'autant plus fortes qu'elles se produisent par essence à une période d'activité économique intense.

Pour les éviter, des producteurs font appel à des prestataires ; cela ne diminue pas le coût, mais simplifie le travail des producteurs.

Des officines extranationales se développent pour proposer ces services ; il en va ainsi d'une entreprise telle Terra Fecundis, entreprise espagnole, dont rien ne permet d'affirmer qu'elle contrevient aux règles européennes. De nombreuses autres entreprises se développent dans d'autres pays sur lesquelles planent des doutes, parfois sérieux, quant au respect de la réglementation pour les personnes qu'elles emploient et mettent à disposition des producteurs.

Mais elles ont toutes en commun un fonctionnement qui induit une relation au salarié qui n'est pas saine ni satisfaisante, avec pour certaines des dérives notamment sur le niveau de salaire réellement perçu par le saisonnier.

Pour revenir à une entreprise telle Terra Fecundis, elle emploie principalement des sud-américains, notamment des Équatoriens. Ceux-ci, déplacés par Terra Fecundis au gré des demandes, n'ont, à part assurer le travail pour lequel ils sont rémunérés, aucune vie sociale, personnelle.

Est-ce bien ce que nous souhaitons pour nos semblables ?

Dans le même temps, en France se sont développés des groupements d'employeurs qui apportent des solutions à ces problèmes administratifs ainsi qu'à la satisfaction en main d'œuvre de leurs mandants. Les trois responsables de groupements d'employeurs que nous avons auditionnés, pouvant atteindre des dimensions importantes (plus de 200 salariés dont plus de 120 en CDI pour la plus importante des auditionnés) ont toutes témoigné de leur bon fonctionnement. Mais il n'y en a pas sur tous les territoires où des emplois saisonniers existent.

Les groupements d'employeurs sont, soit spécifiquement agricoles, soit multi métiers, et permettent à nombre de salariés de cumuler des travaux saisonniers pour réaliser une boucle annuelle de travail.

Je souhaite ici m'exprimer au nom de la Confédération paysanne pour déplorer le développement d'offices internationales aux comportements souvent « *border line* », voire indignes, et qui ont un concept du respect humain que nous ne partageons pas, mais que l'UE estime possible.

En son nom aussi, j'estime qu'un soutien plus important des pouvoirs publics devrait être engagé pour développer les groupements d'employeurs, alternative crédible à cette situation délétère. Assis sur des territoires dont la dimension pourrait être du niveau de l'intercommunalité, leur généralisation permettrait aux personnes salariées de mener une vie sociale et familiale sensée. Cette démarche nécessite évidemment des temps de formation, de l'ingénierie ; elle peut utilement être complétée par une formation à la gestion du personnel des personnes qui les emploient. Elle implique des partenariats entre les différents niveaux territoriaux, notamment les régions, et une volonté politique de l'État.

Elle justifierait de trouver des solutions aux contraintes administratives et sociales que rencontrent les salariés saisonniers occupant des métiers différents au cours de l'année, notamment l'établissement d'une caisse pivot (votée en 1973 puis abrogée)

Je ne ferai pas d'autres commentaires sur ce projet d'avis qui couvre une palette importante de préconisations auxquelles j'adhère dans leur très grande majorité et que je voterai favorablement.

Je souhaitais particulièrement vous interpeller, chers collègues, sur cet enjeu social, et vous remercie de m'avoir écouté ».

UNAF

Cet avis met le projecteur sur le travail saisonnier en agriculture : un sujet trop peu connu, peu étudié et sur lequel il était temps de se pencher étant donné les nombreux enjeux qu'il comporte. Les impacts économiques dans les secteurs de production en tension où la distribution impose ses règles, les impacts sociaux et de santé pour les travailleurs eux-mêmes, les impacts environnementaux en font un sujet par nature du Conseil économique, social et environnemental.

Constituant un apport décisif à la vitalité économique des secteurs d'activités concernés et des territoires, le travail saisonnier en agriculture méritait que soit conduit un travail approfondi. L'avis est riche de propositions et le groupe de l'UNAF porte son attention principalement sur deux d'entre elles : d'abord améliorer les conditions de vie des saisonniers en facilitant l'accès aux transports, au logement et aux services aux familles et également encourager la consommation de produits locaux de saison.

Sur le premier point, selon une étude de l'INSEE de 2009 sur « L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers », il apparaît clairement que les femmes et les jeunes sont sur-représentés dans les contrats les plus courts. Ainsi, 40 % des CDD saisonniers sont signés par des femmes, contre 36 % des CDD non saisonniers et 32 % des CDI.

Le groupe de l'UNAF, face à ce constat est donc attentif à ce que les services aux familles soient bien pris en compte dans l'environnement du travail saisonnier. Pour les parents travailleurs saisonniers, les horaires atypiques, les périodes de l'année non travaillées nécessitent des réponses adaptées au regard des modes d'accueil de la petite enfance, mais aussi au regard des activités périscolaires ou des centres de loisirs. Certaines collectivités ont développé des solutions pour répondre à ces demandes spécifiques, qui doivent trouver maintenant la voie de leur généralisation.

La deuxième recommandation, qui retient l'attention du groupe de l'UNAF concerne l'information et l'éducation du consommateur sur les produits locaux de saison. Cette

approche est un sujet familial par essence et au sein de l'Institution familiale, certaines UDAF se sont mobilisées pour sensibiliser les familles. Ainsi par exemple, l'UDAF du Gard a créé fin 2013, en partenariat avec Solidarité Paysans, l'association « Aux petits oignons » permettant d'associer des producteurs et des consommateurs dans une relation commerciale équilibrée et solidaire pour favoriser la consommation de fruits et légumes frais, produits localement et en améliorer l'accès, notamment pour les familles les plus modestes.

Le groupe de l'UNAF a voté l'avis.

Scrutin

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

présenté par Rafaël Nedzynski

Nombre de votants 179

Ont voté pour 179

Le CESE a adopté.

Ont voté pour : 179

<i>Agriculture</i>	MM. Barrau, Bastian, Mmes Beliard, Bernard, Bocquet, Bonneau, M. Cochonneau, Mme Dutoit, M. Giroud, Mmes Henry, Lambert, M. Roustan, Mmes Serres, Sinay, M. Vasseur.
<i>Artisanat</i>	Mme Amoros, MM. Bressy, Crouzet, Mmes Foucher, Gaultier, MM. Le Lann, Liébus, Martin.
<i>Associations</i>	M. Allier, Mme Arnoult-Brill, MM. Charhon, Da Costa, Mme Jond, M. Roirant.
<i>CFDT</i>	M. Blanc, Mme Boutrand, MM. Cadart, Duchemin, Gillier, Mmes Hervé, Houbairi, MM. Le Clézio, Mussot, Mme Nathan, M. Nau, Mmes Nicolle, Prévost, MM. Quarez, Ritzenthaler.
<i>CFE-CGC</i>	M. Artero, Mme Couturier, MM. Delage, Dos Santos, Lamy, Mme Weber.
<i>CFTC</i>	M. Coquillion, Mme Courtoux, MM. Ibal, Louis, Mme Simon.
<i>CGT</i>	Mme Crosemarie, M. Delmas, Mme Doneddu, M. Durand, Mmes Farache, Geng, Hacquemand, MM. Mansouri-Guilani, Michel, Naton, Rabhi, Teskouk.
<i>CGT-FO</i>	Mme Baltazar, M. Bellanca, Mme Boutaric, MM. Hotte, Lardy, Mme Millan, M. Nedzynski, Mme Nicoletta, MM. Peres, Porte, Mme Thomas, M. Veyrier.
<i>Coopération</i>	M. Argueyrolles, Mme de L'Estoile, M. Lenancker, Mmes Rafael, Roudil, M. Verdier.
<i>Entreprises</i>	M. Bailly, Mme Bel, M. Bernasconi, Mmes Castera, Dubrac, Duhamel, Duprez, Frisch, Ingelaere, MM. Lebrun, Lejeune, Mariotti, Mongereau, Placet, Pottier, Mme PrévotMadère, MM. Ridoret, Roger-Vasselin, Roubaud, Mme Roy, M. Schilansky, Mmes Tissot-Colle, Vilain.
<i>Environnement et nature</i>	MM. Beall, Bonduelle, Bougrain Dubourg, Mmes de Béthencourt, Denier-Pasquier, Ducroux, MM. Genest, Genty, Guérin, Mmes de Thiersant, Laplante, Mesquida, Vincent-Sweet, M. Virlouvét.
<i>Mutualité</i>	M. Andreck, Mme Vion.
<i>Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse</i>	MM. Djebara, Dulin, Mme Guichet.
<i>Outre-mer</i>	MM. Grignon, Janky, Omarjee, Mmes Romouli-Zouhair, Tjibaou.

<i>Personnalités qualifiées</i>	MM. Aschieri, Bailly, Baudin, Mmes Brishoual, Brunet, Cayet, Chabaud, Dussaussois, El Okki, M. Etienne, Mme Flessel-Colovic, MM. Fremont, Gall, Mmes Gibault, Grard, Graz, MM. Hochart, Jouzel, Mme de Kerviler, MM. Kirsch, Le Bris, Mme Levaux, MM. Lucas, Martin, Mmes de Menthon, Meyer, M. Obadia, Mmes d'Ormesson, Ricard, MM. Richard, de Russé, Soubie, Terzian.
<i>Professions libérales</i>	M. Capdeville, Mme Riquier-Sauvage.
<i>UNAF</i>	Mme Basset, MM. Damien, Farriol, Feretti, Fondard, Joyeux, Mmes Koné, Thery, M. de Viguerie.
<i>UNSA</i>	M. Bérille, Mme Dupuis, M. Grosset-Brauer.

Rapport

*La saisonnalité
dans les filières agricoles,
halieutiques
et agroalimentaires :
une réalité méconnue
aux enjeux pourtant
importants*

présenté au nom de la section de l'agriculture, de la pêche
et de l'alimentation

par M. Rafaël Nedzynski

Introduction

Par essence, l'agriculture, l'aquaculture et la pêche ainsi que certaines activités artisanales et industrielles qui s'y rattachent, sont directement liées aux éléments naturels, au rythme des saisons et à la météorologie, qui conditionnent leurs productions tant en termes de quantité que de temporalité.

L'impact de la saisonnalité naturelle sur l'agriculture peut être amplifié ou atténué tant par les choix techniques ou économiques de productions que par les orientations stratégiques définies dans les politiques agricoles et d'aménagement du territoire (européennes, nationales et régionales). Les échanges internationaux et les évolutions technologiques y contribuent également.

Par ailleurs, d'autres types de facteurs, indépendants des périodes de production, génèrent également des pics de consommation. Ainsi, les traditions et les cultures influent fortement sur les ventes de certains produits festifs comme les huîtres, le foie gras, les bûches de Noël, les galettes des rois ou encore les chocolats, en fin d'année, ou l'agneau et les chocolats à Pâques.

De même, le temps qu'il fait joue un rôle sur la consommation et donc la vente, par exemple, des potages en hiver ou des glaces en été. C'est également le cas pour l'horticulture, où les achats par les clients, professionnels ou jardiniers amateurs, sont dépendants des conditions climatiques.

Quelle que soit la nature ou la cause de la saisonnalité, celle-ci est porteuse de forts enjeux socio-économiques pour tous les professionnels concernés, même si leur ampleur s'avère délicate à évaluer avec précision, faute de définitions bien arrêtées et de données statistiques globales fiables. Des études sectorielles ou régionales apportent cependant des éclairages partiels sur l'importance du phénomène.

Pour les entreprises concernées par la saisonnalité, le caractère cyclique de leur activité a des incidences économiques et financières, ainsi qu'en termes d'emploi et d'organisation du travail. En effet, leurs besoins de main-d'œuvre fluctuent selon les périodes de l'année. Ce qui est vrai pour l'amont des filières : viticulture lors de la taille et des vendanges, arboriculture lors de la cueillette, ostréiculture avant les fêtes..., l'est aussi pour les industries de l'aval : transformation de légumes ou de fruits frais ainsi que pour la commercialisation des produits considérés comme pour d'autres (chocolat, glace...), en lien avec des évolutions de consommation sur l'année.

S'agissant du travail saisonnier, il a connu de nombreuses et fortes évolutions au cours des dernières décennies. La mécanisation, la spécialisation régionale des productions, les facteurs sociétaux, ainsi que des modifications dans le droit des contrats et des conditions de travail ont eu des effets significatifs sur les durées d'emploi, la nature des tâches confiées et les modalités selon lesquelles elles s'exercent.

Les salariés saisonniers ont des profils et des motivations très variés. Pour certains, il s'agit d'une opportunité d'accéder à un premier emploi susceptible de leur permettre de trouver ensuite une situation professionnelle stable. Pour beaucoup, il s'agit d'un choix par défaut en raison de la situation difficile de l'emploi. D'autres y voient une source, ponctuelle ou non, de rémunération d'appoint. Enfin, il existe également un nombre important de véritables saisonniers professionnels désireux de conserver ce type d'activité à condition toutefois que leurs périodes d'emploi sur l'année soient assez longues pour leur assurer des

revenus suffisants et que des possibilités d'évolution, de qualification et de carrière soient offertes à ceux qui le souhaitent. Par ailleurs, on constate qu'à l'inverse du tourisme, la plupart des saisonniers de l'agriculture, de l'agroalimentaire, de l'artisanat ou du commerce alimentaire résident à proximité de leur lieu de travail, même si dans certains cas, il est également fait appel à de la main- d'œuvre étrangère.

Cependant, de nombreux salariés saisonniers sont confrontés à des difficultés qui accentuent la dégradation de l'image de ce type d'emplois. Connaître les offres disponibles, passer d'un secteur d'activités à un autre, se former, obtenir une couverture sociale et un suivi médical et le cas échéant, se loger, se déplacer et faire garder les enfants constituent autant d'obstacles souvent ardues à surmonter, particulièrement pour les femmes. Quant aux entreprises, ces difficultés rendent délicats les recrutements de personnels qualifiés et leur fidélisation qui répondrait pourtant à un intérêt partagé.

Pour faire face à cette situation souvent insatisfaisante, des initiatives voient le jour. Ces actions dont l'efficacité repose sur la mobilisation commune des acteurs concernés (collectivités locales, entreprises, associations, services publics...) demeurent locales sans pour le moment faire l'objet d'une diffusion, voire d'une généralisation à plus grande échelle.

La saisonnalité en France

Un fort impact du rythme des saisons sur de nombreux secteurs

Les activités humaines destinées à la production de matières premières à vocation alimentaire sont étroitement corrélées aux phénomènes naturels notamment météorologiques, qui eux-mêmes dépendent directement du rythme des saisons. Celui-ci a un double impact sur de nombreuses entreprises de ces filières puisqu'il influe à la fois sur les conditions de production mais aussi sur la composition et l'importance de la consommation, dans la mesure où on se nourrit encore de façon différente en hiver et en été. En outre, les traditions conduisent également à privilégier la dégustation de certains mets ou produits à des dates précises, notamment à l'occasion de fêtes. Dans le même ordre d'idées, la culture influe indiscutablement sur les types de consommation.

Il convient néanmoins de noter que le progrès technique a contribué à atténuer une partie des contraintes inhérentes à la saisonnalité sous ses différentes formes, en élargissant les périodes de production des fruits et légumes par exemple, ainsi qu'en permettant le stockage de certaines denrées en vue de leur commercialisation ou de leur transformation ultérieures, en particulier grâce à leur stérilisation, réfrigération et congélation.

La recherche de désaisonnalisation peut s'appuyer sur une artificialisation des techniques de production visant à supprimer les liens entre le végétal ou l'animal et son milieu naturel de vie afin de réduire la dépendance au rythme des saisons. Dans ce cas, il y a lieu de prendre en considération les impacts économiques, sociaux et environnementaux induits par certaines techniques, notamment en termes d'émissions de gaz à effet de serre et de consommation d'énergie en distinguant les différentes sources.

Il importe de souligner les activités de conserverie qui transforment les produits, en général peu de temps après la récolte, et dont les procédés techniques utilisés permettent un décalage entre transformation et commercialisation.

Ainsi, la saisonnalité de la consommation tend progressivement à devenir de plus en plus déterminante. Les modes de vie influent ainsi fortement sur les plats consommés, par exemple pendant les vacances: moules et fruits de mer dans les zones littorales, raclettes et fondues à la montagne, barbecues... Cependant, l'impact réel de cette forme de saisonnalité sur les ventes s'avère difficilement prévisible pour les professionnels car les conditions climatiques du moment sont susceptibles de remettre en cause de telles habitudes culinaires pourtant bien établies, y compris à l'occasion des fêtes. De plus, le développement de la restauration hors domicile, la standardisation des produits et leurs nouveaux modes de commercialisation avec notamment la prééminence de la grande distribution, impliquent une très grande réactivité des producteurs et des transformateurs face à une gestion à flux tendu qui se traduit par des commandes souvent à très court terme.

Globalement, même si une distinction s'impose entre les produits qui se consomment frais et ceux qui peuvent être conservés durant une durée plus ou moins longue, nombre d'entreprises des filières alimentaires, de l'amont à l'aval, sont confrontées à des degrés divers, à des formes de saisonnalité liées à la production et/ou à la consommation. Cette spécificité qui provoque la concentration du chiffre d'affaires sur un laps de temps parfois très court peut constituer une source de vulnérabilité même si elle garantit un niveau de débouchés significatif à certaines époques de l'année. Au-delà de cet aspect financier, la saisonnalité implique d'adapter en permanence le dimensionnement des facteurs de production des exploitations et des industries : d'une part en termes d'investissements, d'autre part en termes de main-d'œuvre nécessaire, tant en volume qu'en niveau de qualification.

Mais une réalité difficile à appréhender

Des définitions et des formes de contrats diversifiées

□ Définition de la saisonnalité

□ L'activité saisonnière

Il n'existe pas de définition légale de la saisonnalité. Elle est cependant considérée comme étant l'impact du rythme des saisons sur la vie économique d'un territoire et des entreprises.

Seule la notion d'activité saisonnière fait l'objet d'une définition légale par le code de la sécurité sociale (article R.171-3-1) qui précise que : « *est qualifiée de saisonnière l'activité limitée dans le temps correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, aux mêmes périodes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* ».

Ainsi, est saisonnière une entreprise dont l'activité connaît une variation qui, indépendamment de sa volonté, répond à un cycle régulier en fonction des saisons (été, hiver, etc.), ou des comportements collectifs (vacances scolaires, etc.). Le concept de « modes de vie collectifs » peut d'ailleurs paraître réducteur dans la mesure où il n'intègre pas clairement la saisonnalité de la consommation dont nous avons précédemment souligné le poids grandissant.

Or, cette définition ne se traduit pas par une codification spécifique. Par conséquent, ainsi que cela sera détaillé ultérieurement dans la partie du présent rapport consacrée aux données statistiques, il s'avère impossible d'estimer le nombre d'entreprises ayant des activités totalement ou partiellement marquées par la saisonnalité. Il en est de même pour évaluer le pourcentage considéré du chiffre d'affaires de chacune d'entre elles et donc pour tenter une extrapolation au niveau de l'économie nationale². Ce constat est essentiellement vrai pour les entreprises de transformation et de commercialisation des filières alimentaires.

En revanche, pour les exploitations agricoles les plus spécialisées, un lien pourrait être fait entre la nature de leurs productions et leur exposition à une saisonnalité plus ou moins forte. Pour autant, cela ne permet pas de distinguer celles qui sont saisonnières de celles qui ne le sont pas. Par voie de conséquence, il n'existe pas de définition de régions ou de territoires à forte saisonnalité, ce qui rend plus difficilement envisageables des politiques ou mesures ciblant les territoires les plus concernés.

Pour le tourisme, le caractère saisonnier de l'activité de certaines entreprises est plus évident à identifier, dans la mesure notamment où celles-ci ne fonctionnent que durant une partie de l'année.

Le travail saisonnier

A l'image de l'activité saisonnière, le caractère saisonnier de l'emploi doit présenter un aspect cyclique et périodique, et se distinguer du seul accroissement temporaire d'activité³. Le code du travail, s'il fait référence au contrat de travail saisonnier, n'en donne cependant aucune définition, se limitant à indiquer qu'un contrat à durée déterminée peut être notamment conclu pour un emploi à caractère saisonnier, dans certains secteurs d'activité « où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois »⁴.

La définition du travail saisonnier repose donc principalement sur une circulaire du ministère du Travail d'octobre 1990 qui considère comme ayant un caractère saisonnier les « travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations »⁵.

La jurisprudence de la Cour de cassation est venue compléter cette définition en précisant que la distinction entre le travail saisonnier et l'accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible et cyclique de l'activité ou du travail. Les variations d'activité doivent être indépendantes de la volonté des parties⁶.

Ces approches généralistes et relativement imprécises du travail saisonnier se confirment au niveau de l'Union européenne pour laquelle, par travail à caractère saisonnier, « il convient d'entendre un travail qui dépend du rythme des saisons et se répète chaque année ».⁷

Ces définitions qui ne prennent que partiellement en compte la saisonnalité de la consommation ont conduit certaines professions à formuler d'autres rédactions tenant compte de leurs spécificités, comme la convention collective des industries alimentaires

2 Pour M. Jacquier, président de la CPAM de Savoie, entendu en audition, dans ce département à vocation fortement touristique, 51 % du PIB sont liés aux activités saisonnières.

3 Observatoire national de la saisonnalité - Péripl

4 Article L 1242-2.

5 Circulaire. DRT 90-18 du 30 octobre 1990, n° 1-3-1.

6 Voir notamment Cass. soc. 26-10-1999 n° 97-42.776.

7 Règlement CEE n° 1408/71, 14 juin 1971.

diverses, dite des 5 branches : « Le recours aux contrats saisonniers est prévu pour l'accomplissement de tâches non durables appelées à se répéter chaque année à une époque voisine en fonction du rythme des saisons ou des demandes cycliques du consommateur ».

Le constat établi par M. Anicet Le Pors dans son rapport consacré à des « Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme » de janvier 1999, reste donc d'actualité lorsqu'il relève que « *le travail saisonnier est juridiquement mal identifié* ».

□ Les différents types de contrats de travail autour de l'activité saisonnière

Si l'emploi saisonnier s'exerce en principe sur la base d'un contrat de travail saisonnier, on observe que d'autres types de contrats peuvent aussi être mobilisés, allant du contrat à durée déterminée au contrat de travail intermittent.

📄 Le contrat à durée déterminée

Le code du travail⁸ consacre le caractère exceptionnel du recours au contrat à durée déterminée (CDD) en indiquant que « *le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail* ». Il énumère de façon limitative les cas de recours possibles au CDD, lequel doit correspondre à une tâche précise et temporaire et « *quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.* » :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- emplois saisonniers ou d'usage ;
- travaux urgents de sécurité ;
- contrat spécifique lié à la politique de l'emploi.

Le CDD doit avoir un terme précis fixé dès sa conclusion. Toutefois, dans certains cas, la loi prévoit la possibilité de ne pas fixer initialement ce terme ; le contrat devra alors comporter une durée minimale (remplacement d'un salarié absent, saisonniers et périodiques...). Il est obligatoirement établi par écrit et transmis au salarié dans les deux jours suivant l'embauche. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a augmenté le montant de l'indemnité de précarité versée par l'employeur à la fin du CDD de 6 % à 10 % de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat et de son éventuelle prolongation.

📄 Le CDD saisonnier

Le CDD saisonnier est un type de CDD particulier, tout comme le CDD d'usage avec lequel il ne doit pas être confondu.

En effet, le CDD d'usage correspond à un emploi par nature temporaire dans certains secteurs d'activité définis par décret (ou accord collectif étendu). Par exemple, dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants, un employeur peut recourir au CDD d'usage pour l'embauche d'un salarié en « extra » conformément aux dispositions de la convention. Toutefois, le caractère temporaire des emplois doit être établi par des raisons objectives. Le fait qu'un accord collectif vise les emplois pour lesquels il ne peut être recouru au CDD d'usage ne suffit pas.

8 Article L.1221-2

Le CDD saisonnier correspond à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Les branches d'activité les plus concernées sont essentiellement l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme. Néanmoins, à l'inverse du CDD d'usage, tous les secteurs d'activité peuvent y recourir à condition que l'emploi revête effectivement un caractère saisonnier.

Le contrat de travail saisonnier, obligatoirement écrit et signé par l'employeur et le salarié, doit notamment préciser : la fonction et les principales missions, la qualification, le salaire et ses composantes (primes, logement, avantages en nature), le lieu de travail et les horaires, la convention collective applicable, le jour de repos hebdomadaire, la date de début et la date de fin ou la durée minimale (en absence de terme précis) ainsi que le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance. Contrairement au CDD classique, le contrat saisonnier ne donne pas lieu au versement d'une prime de précarité.

Une période d'essai peut également figurer dans le contrat de travail. Dans ce cas, la durée maximale de la période d'essai pour un CDD est une journée par semaine travaillée, avec un maximum de deux semaines d'essai pour un contrat de six mois au plus (un mois d'essai au-delà).

Le contrat vendanges

La loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 a créé le contrat vendanges, forme particulière du CDD saisonnier. La durée maximale de ce contrat est d'un mois (possibilité pour une même personne de cumuler plusieurs contrats dans la limite de deux mois sur douze) et, mesure dérogatoire au droit commun, le salarié en congé payé peut bénéficier d'un tel contrat, ainsi que les fonctionnaires et agents des services publics.

Le contrat de travail intermittent (CTI ou CD2I)

Les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, les offices publics et ministériels et les professions libérales peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent⁹ dès lors que les emplois à pourvoir comportent par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. L'objet du CDI intermittent est de répondre aux variations d'activité (périodes hautes et périodes basses), dans des secteurs dont l'activité n'est pas forcément liée à la saison. Par exemple, le CDI intermittent peut être utilisé pour faire face à des variations de clientèle non liées au cycle naturel des saisons et pouvant relever de tout autre facteur, comme, par exemple, dans la restauration scolaire, où les périodes non travaillées correspondent aux vacances scolaires.

Le CTI est nécessairement conclu pour une durée indéterminée, c'est pourquoi on parle parfois du CD2I (contrat de travail à durée indéterminée intermittent). Le contrat doit faire figurer la qualification du salarié, des éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. En principe, la rémunération correspond aux seules périodes travaillées, toutefois l'accord collectif peut prévoir que la rémunération sera lissée. Le statut

⁹ Ne sont pas visés ici les intermittents du spectacle, qui travaillent par succession de contrats à durée déterminée et qui relèvent d'un régime tout à fait spécifique en ce qui concerne notamment les droits aux allocations chômage.

d'un salarié intermittent est le même que celui d'un salarié à temps complet, sous réserve de modalités spécifiques pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Selon la direction générale du travail (DGT)¹⁰, le CTI présente un avantage certain et un inconvénient tout aussi réel.

En effet, dans la mesure où il s'agit d'un CDI, il n'est donc pas limité dans le temps et il stabilise la relation de travail entre l'employeur et le salarié. Il offre au salarié une prévisibilité de son activité et une garantie de rémunération, qui peut être lissée sur toute l'année et lui permettre de s'organiser, éventuellement dans le cadre d'une pluriactivité. Pour l'employeur, la disponibilité du salarié est assurée dans un cadre sécurisé.

En revanche, la principale difficulté provient du caractère même de l'intermittence et de son importance. Le CTI est en principe rémunéré pendant la période travaillée, sauf accord prévoyant un lissage sur l'année avec le versement d'un prorata mensuel. Pour les périodes non travaillées, le saisonnier ne peut prétendre au bénéfice d'allocations chômage. En effet, une des règles fondamentales du régime d'indemnisation du chômage est que le salarié doit être involontairement privé d'emploi pour percevoir les indemnités. Ce n'est pas le cas d'un CTI puisque les périodes d'inactivité sont connues à l'avance. S'il n'a pas une autre activité pendant les périodes prévisibles d'inactivité, il se retrouve alors sans indemnité. C'est pourquoi la DGT considère que, dans les secteurs fortement marqués par la saisonnalité, comme l'agriculture et les industries agroalimentaires, le CTI ne paraît pas très adapté, sauf à constituer un outil d'appoint pour des personnes en mesure d'organiser leur pluriactivité en cumulant par exemple deux CTI sur des périodes complémentaires de travail.

Ce point de vue est également partagé par les professionnels qui estiment que le recours au CTI ne peut valablement s'envisager que pour les saisonniers ayant au moins deux emplois qui leur permettent de couvrir toute l'année, sans période d'inactivité non couverte par une indemnisation chômage.

A noter qu'il existe d'autres modalités inscrivant un CDI dans une logique semblable de temps de travail décompté sur une base annuelle : le temps partiel annualisé, voire la modulation du temps de travail. Cependant, elles ne paraissent pouvoir constituer une alternative au contrat saisonnier que dans le cas d'activité sur une période relativement longue, de l'ordre de 6 à 8 mois minimum.

Des données d'ensemble imprécises

Une incertitude juridique générant une incertitude statistique

Comme cela a été exposé précédemment, l'activité saisonnière est une notion difficilement identifiable au plan statistique, ce qui se traduit également par l'impossibilité de déterminer précisément les entreprises concernées.

Le seul critère utilisable repose sur l'emploi saisonnier, ce qui entraîne les fortes imprécisions et omissions détaillées ci-après. A ce titre, l'INSEE et les services d'études et statistiques des DIRECCTE¹¹ s'appuient sur un outil standard fondé sur « l'état des lieux global de l'emploi saisonnier » dont les données sont constituées à partir des déclarations

¹⁰ Audition devant la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation le 2 avril 2014, de M. Pyronnet, sous-direction des relations individuelles et collectives de travail, DGT, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

¹¹ Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

annuelles des données sociales (DADS). Dans ce cadre, une saison se définit par 4 critères : une zone géographique, en l'espèce, la zone d'emploi ; une nomenclature d'activité : NAF¹² ou un agrégat de NAF ; un début et une fin de saison. L'INSEE considère qu'il s'agit d'une saison dès lors que l'on « observe un pic récurrent d'activité sur une période déterminée. La hauteur de ce pic sera également déterminante pour s'assurer qu'on est en présence d'une « saison ». Les postes retenus comme saisonniers sont les postes dont la date de début et de fin de contrats sont inclus dans la saison. Enfin, les salariés saisonniers sont ceux qui ont occupé au moins un poste saisonnier dans la saison ».

Concernant la NAF, le choix s'est porté sur des agrégations évidentes quant à leur caractère saisonnier. Ainsi le tourisme présente une saisonnalité, il en est de même pour les activités agricoles (vendange, fruits & légumes, ...). En outre, ont également été retenues les industries agro-alimentaires qui transforment les produits agricoles, et qui peuvent donc subir des saisonnalités liées aux saisons agricoles. Ce critère exclut cependant des secteurs entiers comme la boulangerie-pâtisserie industrielle, la chocolaterie ou la transformation de produits exotiques, par exemple.

Cependant cette approche souffre de plusieurs limites. En particulier, l'agriculture est présente dans les DADS depuis peu de temps. La qualité de ces données s'améliore mais il existe toujours des « trous » de collecte. Toujours pour ces NAF agricoles, la variable « forme particulière d'emploi » n'est pas très bien renseignée (une majorité de « autres contrats »). En outre, les intérimaires sont recensés sur la NAF liée aux entreprises de travail temporaire. Aucun n'est donc recensé sur une NAF saisonnière.

Par ailleurs, comme cela a été développé plus haut, l'emploi saisonnier ne constitue pas une forme de travail clairement déterminée sur le plan juridique. Certes, il s'exerce le plus souvent sur la base d'un contrat de travail saisonnier, mais celui-ci n'est qu'une composante du CDD. Il est donc difficilement identifiable en tant que tel et donc peu exploitable en matière statistique.

L'avis du CESER de Basse-Normandie¹³ souligne à juste titre que le salarié saisonnier demeure un acteur juridiquement et donc statistiquement mal identifié. En l'absence de définition étayée du travail saisonnier, il s'avère difficile de trouver des catégories statistiques clairement identifiées soit par l'INSEE, soit par Pôle emploi.

L'emploi saisonnier se trouve ainsi défini au plan statistique uniquement en référence aux dispositifs d'exonération totale ou partielle de cotisations patronales spécifiques à l'emploi occasionnel.

12 Les codes NAF (nomenclature d'activités française) sont établis en fonction de l'activité principale exercée par les entreprises.

13 Les activités et les emplois saisonniers en Basse-Normandie, avis du CESER, 27 avril 2009.

Contrats salariés saisonniers et non saisonniers

(...) les contrats saisonniers sont ceux pour lesquels l'employeur bénéficie d'une exonération ou d'une réduction de charges patronales spécifique aux travailleurs occasionnels, ou qui bénéficient de dispositifs spécifiques à l'emploi saisonnier (titre emploi simplifié agricole par exemple). La mesure « travailleurs occasionnels » concerne exclusivement les salariés embauchés pour réaliser des tâches temporaires, liées au cycle de la production agricole, et s'applique pour une durée de 119 jours de travail au maximum, par salarié et par employeur.

Les contrats saisonniers sont ici tous des CDD. En effet, les contrats de travail intermittents (CTI), qui sont des CDI conclus pour effectuer des travaux de courte durée récurrents chaque année, ne sont pas repérés dans les fichiers de la Mutualité sociale agricole. Mais ces contrats sont peu fréquents.

Parmi les contrats saisonniers, on distingue les contrats vendanges des autres contrats. Les contrats vendanges durent au maximum un mois et sont signés exclusivement dans le but de réaliser des travaux de vendange (préparatifs, réalisation des vendanges, travaux de gement associés).

Les contrats non saisonniers regroupent les CDI et les autres CDD. Ces contrats ne bénéficient pas des mesures spécifiques aux travailleurs occasionnels. 81 % des CDD non saisonniers (et 83 % des CDI) ont par contre bénéficié de la réduction Fillon.

Source : Le poids croissant des contrats saisonniers, Insee première n° 1368, septembre 2011

Cette situation ne permet pas de distinguer un véritable emploi saisonnier d'un emploi de remplacement ou d'un simple contrat à durée déterminée, ce qui obère l'évaluation de l'importance, de la localisation et de la structuration de l'emploi saisonnier.

Des données d'ensemble globales uniquement pour le secteur agricole

Il n'existe par conséquent pas de données nationales exhaustives disponibles, à part celles, très globales, fournies par l'INSEE et la MSA, et pour le seul secteur agricole.

Ainsi, en 2012, sur environ 145 000 exploitations agricoles employeurs, plus de la moitié d'entre elles (89 000, soit 61 %) ont eu recours à au moins un contrat saisonnier. On ne peut pour autant pas en déduire que seules ces entreprises ont une activité saisonnière, d'abord en raison des autres types de contrats auxquels il est possible de recourir dans ce cadre (cf. partie précédente sur les différentes formes de contrats de travail), ensuite parce que cette approche ignore les exploitations agricoles sans salarié ou employant uniquement des salariés en CDI. On pourrait aller jusqu'à considérer plus largement que toute exploitation agricole est par nature soumise au rythme des saisons, même s'il existe des variations selon les filières.

Au total, toujours en 2012, près de 947 000 contrats saisonniers ont été conclus ; ils ont concerné 686 000 salariés, soit 1,4 contrat en moyenne par salarié et représenté un peu plus de 77 000 ETP (équivalent temps plein)¹⁴. Ces chiffres ne prenant en compte que les contrats saisonniers au sens de la définition retenue (voir encadré ci-dessus) ignorent les autres types de contrats conclus dans le cadre d'un emploi saisonnier et s'ils permettent une certaine mesure du volume d'emplois concernés, en sous-estiment cependant la totale réalité.

¹⁴ Source : MSA

Il s'avère difficile de disposer de données précises pour la métropole. Il en est de même pour les régions ultramarines. On peut néanmoins indiquer qu'une étude réalisée par le service statistique du ministère de l'agriculture révèle qu'en Guadeloupe, en Martinique et à la Réunion, 20 400 salariés saisonniers ont été recrutés en 2010 pendant 25 jours en moyenne contre seulement 14 en 2000.

Si les données pour le secteur de la production agricole souffrent d'imprécision en raison du caractère restrictif de la définition retenue pour l'emploi saisonnier, la recherche de données statistiques est encore plus problématique pour le secteur de l'agroalimentaire qui regroupe environ 14 000 entreprises employant plus de 500 000 salariés. En effet, aucune information relative à la part du travail saisonnier n'est disponible au plan global, chaque filière ou secteur concerné élaborant en revanche, pour ce qui le concerne, ses bilans et analyses. L'enquête que va prochainement lancer sur ce thème Observia (observatoire des métiers des industries alimentaires) devrait permettre de disposer d'ici à fin 2015 d'un certain nombre de données. On se limitera par conséquent ici à indiquer que 96 % des effectifs des industries agroalimentaires (IAA) se trouvent dans les entreprises (hors artisanat alimentaire) de plus de 10 salariés. Les entreprises de plus de 250 salariés représentent 0,5 % des entreprises, mais emploient 37 % des effectifs salariés. Des données spécifiques à certains secteurs des IAA feront l'objet de développement dans la partie II-B.

Quelques études réalisées au niveau territorial ou sectoriel

L'insuffisance de données au plan global sur le travail saisonnier s'accompagne inévitablement de la quasi absence d'études statistiques nationales, à l'exception de l'enquête précitée de l'INSEE portant sur l'année 2009.

Pour autant on relève plusieurs études intéressantes, que ce soit au plan régional, départemental voire local, souvent spécifiques au tourisme, même si dans certains cas leur champ est plus transversal en englobant l'agriculture¹⁵.

S'agissant de celles qui abordent la saisonnalité des activités agricoles, on peut citer :

- « *160 400 travailleurs saisonniers en Rhône-Alpes* », étude réalisée par le service statistique de la DIRECCTE Rhône-Alpes (02/2012) qui dresse un panorama des saisonniers dans le tourisme et l'agriculture (nombre de salariés et typologie, types de contrat, durée des saisons, salaires et mobilité géographique...) ; « *Le travail saisonnier en Rhône-Alpes* », enquête réalisée pour le FONGECIF Rhône-Alpes (11/ 2012) qui porte sur les besoins de formation des saisonniers, leurs aspirations, la vision de leur parcours professionnel, tels qu'eux-mêmes ou leurs employeurs les conçoivent ;
- Plusieurs études réalisées par les services régionaux de l'INSEE, dont : « *Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées : des métiers divers, un pic en été* » (03/2012) ; « *L'emploi saisonnier : une ressource d'ajustement importante* » (Nord-Pas-de-Calais, 01/ 2012), « *Saisonniers dans le Sud-Dordogne : une professionnalisation difficile* », (11/2011), qui présentent les caractéristiques de l'emploi saisonnier ;
- « *TransVaLoire, les métiers saisonniers réunis* », étude réalisée par l'Observatoire de l'économie et des territoires du Loir-et-Cher (04/2013), visant à identifier les besoins de main- d'œuvre des entreprises soumises à une activité saisonnière (tourisme, agriculture et, dans une moindre mesure, production nucléaire d'électricité), les

¹⁵ Cf. en annexe la liste des principales études territoriales et sectorielles dont le CESE a eu connaissance.

difficultés d'accès des demandeurs d'emploi aux offres d'emplois saisonniers et les possibilités de construction de boucles de saisonnalité.

- L'enquête « Besoins en main-d'œuvre (BMO) 2014 » réalisée en collaboration par le CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) et Pôle emploi, qui porte sur l'ensemble des régions françaises, y compris ultramarines (Guadeloupe, Guyane, la Réunion, Martinique, Mayotte), et identifie notamment les besoins de recrutement saisonnier des employeurs.

A noter également, même s'il porte sur le seul secteur du tourisme, le rapport d'études sur « *Le logement et l'accès aux droits des saisonniers du tourisme en Languedoc-Roussillon* » élaboré par le CREA-ORS (Centre régional d'études d'actions et d'Informations «en faveur des personnes en situation de vulnérabilité»-Observatoire régional de la santé) en février 2012, qui aborde nombre de problématiques auxquelles sont confrontés également les saisonniers de l'agriculture.

Par ailleurs, un certain nombre de filières ou de secteurs professionnels ont fait l'objet d'études dont le contenu sera repris en tant que de besoin dans la suite du rapport, principalement :

- « Les saisonniers », enquête réalisée par la FNSEA, (11/2013),
- « L'emploi saisonnier dans la coopération agricole », (03/2012) et « L'emploi saisonnier et les pratiques ressources humaines identifiées dans la coopération agricole », (10/2013) ;
- « Diversification des activités de pêche en Manche », Agrocampus Ouest, 2011.

Des évolutions marquantes durant les précédentes décennies

Parmi les différents secteurs d'activité économiques, c'est sans doute l'agriculture qui a connu les plus profonds changements depuis les années 1960 dans notre pays. En effet, la volonté politique relayée par la PAC, de garantir la sécurité des approvisionnements et d'assurer des prix raisonnables aux consommateurs, s'est traduite par une véritable révolution dans les pratiques culturales, grâce notamment au progrès technique et au faible prix de l'énergie, mais aussi dans les structures et l'organisation des exploitations. Ces bouleversements ont eu évidemment de fortes incidences sur le plan social. L'objectif n'est pas de retracer ici l'histoire de l'agriculture française au cours des cinquante dernières années mais de mettre en évidence les principales évolutions qui ont eu un impact significatif sur la saisonnalité des activités agricoles et notamment sur le travail saisonnier, sans qu'il soit d'ailleurs possible de déterminer avec précision l'importance respective de chacune d'entre elles compte tenu de leur interaction.

Les facteurs qui sans conteste ont provoqué les grandes modifications significatives sur le travail saisonnier sont la mécanisation, l'agrandissement des exploitations, la spécialisation régionale, et par conséquent la concentration et la réorientation des productions qui en ont découlé. A cela se sont ajoutées les évolutions sociétales qui ont peu à peu privé les fermes de la main-d'œuvre familiale, impliquant une réorganisation du travail salarié.

De nombreuses informations reprises ci-après sont extraites de l'étude collective réalisée en 2012 par les services du ministère de l'Agriculture, intitulée « Le monde agricole en tendances : un portrait social prospectif des agriculteurs ».

La mécanisation de l'agriculture avec la généralisation de l'utilisation d'engins agricoles de plus en plus perfectionnés et coûteux, a principalement concerné les cultures végétales qui auparavant requéraient une main-d'œuvre importante pour tous les travaux : semis, labour, désherbage, moisson, battage... Mais elle a également modifié les conditions d'exécution des tâches dans l'élevage : alimentation des animaux, ramassage des œufs, traite du bétail, etc. Elle a permis une amélioration très significative des conditions de travail des chefs d'exploitation et de leurs salariés. Cependant, elle a aussi entraîné une forte augmentation des besoins d'investissements pour les agriculteurs. De nombreuses petites fermes, majoritaires jusque dans les années 1970, ont disparu. Leurs terres ont été reprises, ce qui a provoqué un fort accroissement de la taille des exploitations restantes : en 1955, 80 % des exploitations agricoles comptaient moins de 20 ha alors que la superficie moyenne actuelle est supérieure à 55 ha.

Ce vaste mouvement de modernisation s'est traduit par une spécialisation géographique de l'agriculture alors qu'auparavant les exploitations pratiquaient toutes la polyculture afin notamment d'assurer une partie significative de l'alimentation de ceux qui y travaillaient et y vivaient. Par conséquent, les petites exploitations familiales pratiquant la polyculture qui constituaient le modèle traditionnel antérieur ont progressivement cédé la place à de plus grandes entités spécialisées. Cependant, dans un certain nombre de territoires ne présentant pas un potentiel agronomique particulier, ni les mêmes possibilités de production intensive, des fermes de dimension plus modeste se maintiennent, en diversifiant leurs productions ou leurs débouchés. C'est le cas par exemple en montagne, grâce aux soutiens spécifiques liés aux handicaps naturels.

Cette spécialisation et cette concentration des exploitations, initialement motivées par des considérations techniques, agronomiques et économiques, ont ensuite été accentuées par des politiques publiques, dont la loi d'orientation agricole de 1962 et les dispositions de la PAC. Dans ce cadre, les choix politiques se sont traduits par des mesures contraignantes et/ou financièrement incitatives qui ont eu des conséquences très structurantes sur l'agriculture. Ainsi, la mise en place des quotas laitiers, le système des aides directes à l'hectare, leur découplage et l'abandon progressif du dispositif des restitutions ont fortement contribué à réorienter les productions. Parallèlement, l'évolution du prix des céréales et donc de l'alimentation du bétail par rapport à ceux de la viande et du lait, la concurrence de pays émergents dans lesquels les coûts de production, notamment salariaux, sont plus faibles, ont également conduit à favoriser les grandes cultures au détriment de l'élevage ou des cultures spécialisées (fruits et légumes en particulier) où les besoins de main-d'œuvre sont plus importants. Cette dernière tendance a aussi été renforcée par les aspirations légitimes des nouvelles générations d'agriculteurs à de meilleures conditions de vie, qui les ont amenés à privilégier les productions les moins contraignantes et qui, de plus, s'avèrent souvent les plus rémunératrices. Si l'on prend l'exemple de l'arboriculture fruitière, le nombre d'exploitations spécialisées est passé de près de 33 000 en 1992 à un peu plus de 19 000 en 2010 (- 42 %) et, dans le même temps, les superficies concernées ont décliné de presque 20 % (de 173 000 à 140 000 ha). S'agissant du maraîchage et de l'horticulture, on observe une baisse encore plus conséquente, plus de deux tiers (34 000 à 11 000) du nombre de producteurs sur la même période.

En termes d'emploi, les effets de la modernisation de l'agriculture et de l'exode rural qu'elle a provoqué ont été spectaculaires, tant en termes quantitatifs (chute des effectifs) que qualitatifs (évolution de la structuration de la main-d'œuvre initialement majoritairement

familiale). De 7,4 millions en 1946, la population active agricole (chefs d'exploitation, aides familiaux, salariés permanents et saisonniers...) est passée à 2 millions à la fin des années 1980 ; elle est aujourd'hui inférieure à 1 million. Elle représentait encore 8 % de la population active totale en 1980 contre seulement 3 % en 2008 ; aucun autre secteur de l'économie n'a connu une baisse d'une telle ampleur et d'une telle rapidité sur l'ensemble du territoire. Elle a toutefois ralenti durant les dix dernières années (- 21% entre 2000 et 2010 contre - 34% entre 1988 et 2000).

La principale cause de cette chute repose sur les considérables gains de productivité réalisés : entre 1946 et 1974, la production agricole a pratiquement doublé alors que la superficie cultivée a diminué de 1 %. Il faut également souligner qu'au-delà de cette évolution quantitative, des modifications sociologiques notables ont été observées. Ainsi, au fil du temps, les enfants d'agriculteurs ont été de plus en plus nombreux à s'orienter vers d'autres métiers alors que pour les générations précédentes, la reprise des exploitations familiales constituait une évidence. Cette tendance a favorisé l'externalisation de certains travaux agricoles par le biais du développement des coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) et des entreprises de travaux agricoles (ETA), ainsi qu'une légère progression du salariat permanent et saisonnier, qui apparaît, depuis les années 1980, corrélée avec la baisse de la main-d'œuvre familiale, même si elle n'est pas due à ce seul facteur. Les conjoints non co-exploitants et les autres aides familiaux, représentaient environ 30 % des unités de travail annuel (UTA) en 1988, mais seulement 15% en 2005 et 12% en 2010, ce qui a eu comme conséquence de renforcer au moins dans un premier temps, la part du salariat notamment saisonnier. Il est ainsi passé de 5,6% des UTA en 1988 à 12,3 % en 2005 et 10,5 % en 2010.

Ces données globales masquent cependant de fortes disparités selon les types de productions, le secteur des fruits et légumes ou la viticulture y ayant fortement recours, contrairement par exemple à l'élevage bovin ou aux grandes cultures.

Une étude intitulée « La saisonnalité du travail en agriculture : travail familial et salarié dans le secteur des fruits et légumes », réalisée par l'INRA, la SFER et le CIRAD¹⁶ considère notamment que l'accroissement de la place de l'emploi salarié saisonnier correspond non seulement à l'accentuation des fluctuations d'activité intra-annuelles, mais aussi à la modification des modes de gestion de la main-d'œuvre en réponse à l'accroissement de la concurrence et de la pression sur les coûts. Les fluctuations de productions peuvent être renforcées par la concentration des exploitations (augmentation de la demande en emplois salariés) et la spécialisation de l'activité (la diversification permet d'étaler la quantité de travail sur l'année alors que la spécialisation la concentre). Beaucoup de travaux étant peu mécanisables dans ce secteur, l'augmentation des rendements agricoles, liée aux améliorations variétales et/ou à l'utilisation d'intrants, renforce les pics de travaux au moment des récoltes.

Selon cette étude, l'accroissement du travail saisonnier peut traduire une volonté de réduction des coûts salariaux par une substitution entre main-d'œuvre salariée permanente et saisonnière. Cependant, la présence de salariés permanents en période de faible activité permet de réduire les coûts de recrutement et de s'assurer une certaine quantité de main-d'œuvre pour la période d'activité.

16 Actes « 2^{èmes} journées de recherches en sciences sociales », décembre 2008.

De plus, l'augmentation de la part du travail saisonnier dans les statistiques correspond sans doute pour une proportion non négligeable, à une meilleure prise en compte de celui-ci. En effet, les évolutions d'ordre juridique précédemment présentées (instauration en 2001 du contrat vendanges, nouvelles règles relatives aux conditions d'emploi des travailleurs saisonniers, principalement en termes d'exonérations de cotisations patronales et de simplification administrative) ont indiscutablement contribué à faire baisser de manière significative le recours à des saisonniers non déclarés.

Par ailleurs, il convient de souligner que d'autres secteurs relevant des filières alimentaires ont également connu de fortes modifications ayant eu des impacts sur le travail salarié notamment saisonnier. C'est particulièrement vrai pour la pêche où la modernisation des bateaux et des équipements a entraîné une réduction de la main-d'œuvre nécessaire, voire la suppression de l'appel aux travailleurs saisonniers (campagnes de pêche aux harengs par exemple). C'est également vrai pour des activités qui existaient sur le littoral breton comme le ramassage de certaines algues utilisées en cosmétologie et en pharmacologie, qui offraient des possibilités de revenus d'appoint, principalement aux femmes de marins et d'agriculteurs.

Les secteurs d'activité, les entreprises et les salariés concernés

L'amont : la production

Selon l'étude d'impact du projet de loi d'avenir pour l'agriculture réalisée en 2013, les travailleurs saisonniers ou occasionnels représentaient, dans les grandes et moyennes exploitations agricoles, 6,7 % des Unités de Travail Annuel (UTA) en 1988 et 11,5 % en 2010.

Les données plus détaillées disponibles, émanant principalement de la MSA, révèlent que le maraîchage, l'arboriculture fruitière, la viticulture, l'horticulture, la conchyliculture et la pêche (coquilles Saint-Jacques, harengs) sont les principales filières confrontées à une forte saisonnalité de leur activité.

Chaque production a sa propre saisonnalité en fonction de son cycle biologique mais aussi de la région où elle est cultivée ou élevée, et donc du climat, indépendamment des variations qui peuvent intervenir du fait des aléas météorologiques. A titre d'illustration, les deux tableaux ci-après présentent les périodes de saison des principaux fruits et légumes¹⁷ en région Rhône Alpes et dans le Var. Ils témoignent ainsi du caractère variable de la saison en montrant qu'au-delà des différences en termes d'espèces cultivées, pour une même production des décalages sensibles existent quant à leur calendrier de récoltes entre deux territoires pourtant relativement proches, étant entendu que les variétés considérées (précoces ou tardives) peuvent elles aussi, avoir une influence non négligeable en la matière.

¹⁷ Tableaux élaborés d'après des informations issues des Chambres d'agriculture Rhône-Alpes et Var.

Calendrier de disponibilité des légumes en Rhône Alpes

	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aoû	Sept	Oct	Nov	Déc
Asperge												
Betterave												
Bette												
Carotte												
Céleri-rave												
Chou												
Chou rouge												
Concombre												
Courgette												
Epinard												
Laitue												
Oignon												
Poireau												
P. de T.												
Radis												
Tomate												

Moyenne saison

Pleine saison

Calendrier de disponibilité des légumes dans le Var

	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aoû	Sept	Oct	Nov	Déc
Artichaut violet												
Artichaut blanc												
Aubergine												
Betterave												
Bette												
Carotte												
Céleris												
Chou pommé/ fleur												
Concombre												
Courge												
Courgette												
Endive												

Echalote												
Fenouil												
Fève												
Haricot vert												
Navet												
Oignon												
Petit pois												
P. de T.												
P. de T. primeurs												
Poivron												
Poireau												
Salade												
Tomate												

Calendrier de disponibilité des fruits en Rhône Alpes

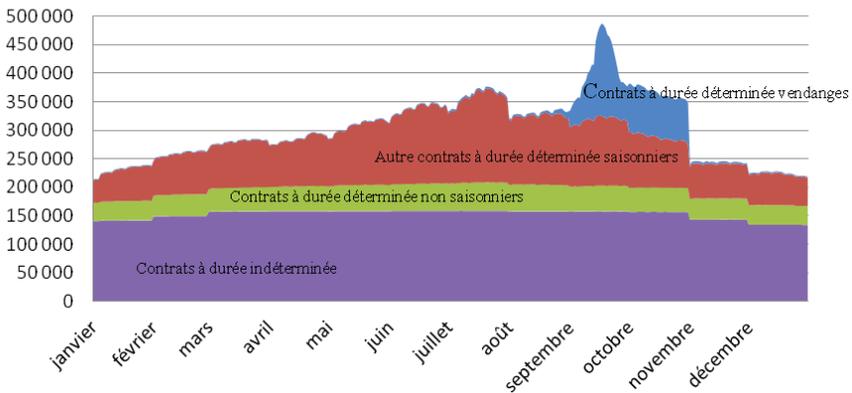
	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aoû	Sept	Oct	Nov	Déc
Abricot												
Cassis												
Cerise												
Fraise												
Framboise												
Groseille												
Mûre												
Myrtille												
Pêche												
Poire												
Pomme												
Prune												

Calendrier de disponibilité des fruits dans le Var

	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aoû	Sept	Oct	Nov	Déc
Abricot												
Cerise												
Châtaigne												
Figue												
Fraise												
Framboise												
Melon												
Pêche /Nectar												
Prune												
Pomme												

En termes d'emplois, la saisonnalité des productions se traduit de façon globale par une importante variation du nombre de contrats selon les périodes de l'année. L'étude réalisée par l'INSEE sur 2009¹⁸ indique qu'entre le 1^{er} janvier et la mi-septembre (période des vendanges) de cette année, le nombre de contrats passe de 39 500 à 283 700, étant ainsi multiplié par sept. Alors que, début janvier, seuls 20 % des contrats en cours sont saisonniers, ce taux atteint presque 60 % en septembre : un tiers des contrats en cours sont alors des contrats vendanges.

Nombre de contrats salariés agricoles en cours selon les jours de 2009



Lecture : le nombre journalier maximum de contrats salariés agricoles en cours en 2009 s'élève à un peu moins de 487 000 unités, le nombre de contrats saisonniers varie d'un minimum de 39 500 à un maximum de 283 700.
Source : Mutualité sociale agricole, calculs Insee.

Source Insee

¹⁸ Le poids croissant des contrats saisonniers, Insee première n° 1368, septembre 2011

□ *L'emploi saisonnier*

Compte tenu des méthodes de recensement de la MSA et de l'INSEE, la saisonnalité des activités agricoles, comme cela a déjà été souligné, ne peut être mesurée qu'à travers les contrats saisonniers. De plus, les effectifs de salariés concernés ne peuvent être quantifiés compte tenu du fait qu'ils peuvent enchaîner plusieurs contrats dans l'année.

Sur la base de ces données, la FNSEA élabore chaque année un tableau de bord de l'emploi saisonnier en production agricole dont sont extraits différents tableaux et graphiques figurant dans le présent rapport.

□ *La répartition entre CDI/CDD*

En 2012, un peu plus de 2 millions de contrats ont été signés en agriculture, dont environ la moitié sont saisonniers¹⁹. En termes d'heures travaillées, celles qui s'inscrivent dans le cadre du travail saisonnier ne représentent que 12 % de l'ensemble (161 millions sur près d'1,3 milliards d'heures).

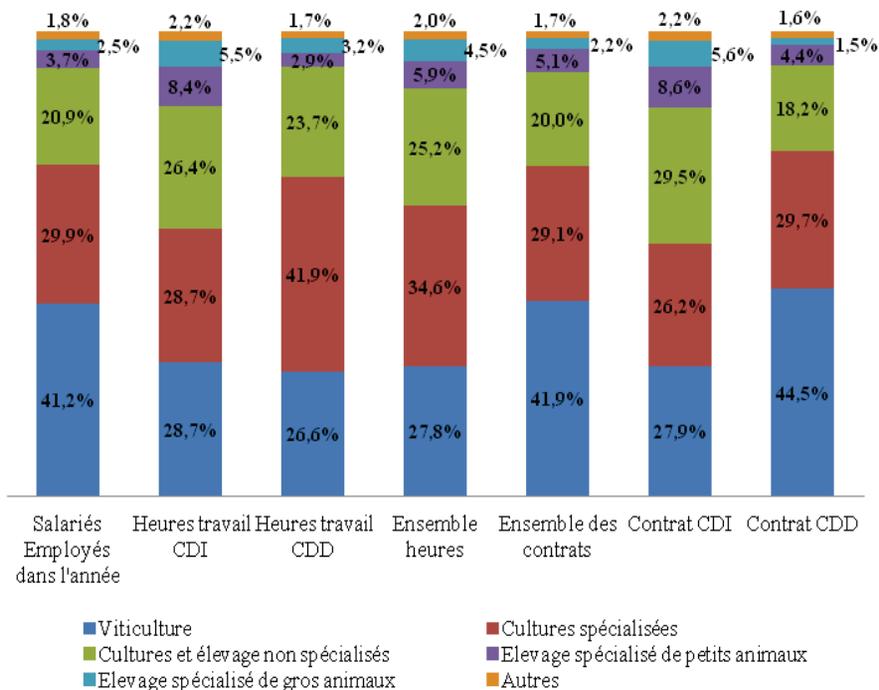
Une première analyse fondée selon les types de contrats de travail permet de disposer d'une répartition par filière, en distinguant les salariés employés dans l'année, les heures de travail (CDI-CDD) et les contrats (CDI-CDD).

Le graphique ci-dessous permet de constater certains écarts entre les filières : la viticulture représente 41% des salariés employés durant l'année, mais seulement 28% des heures travaillées pour près de 45 % des contrats en CDD. Pour les cultures spécialisées, ce sont 30 % des salariés employés durant l'année, 35 % des heures travaillées et 30 % des contrats en CDD.

Globalement, la viticulture et les cultures spécialisées (fruits et légumes, horticulture, plantes médicinales...) concentrent la majorité des heures travaillées et des contrats en production agricole.

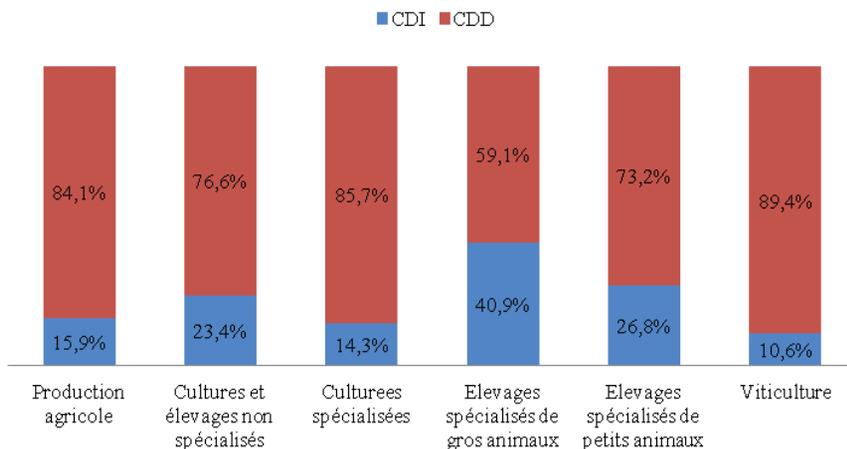
¹⁹ Au sens de la classification de la MSA.

Répartition des heures, contrats en fonction des filières en 2012 (Données CCMSA)



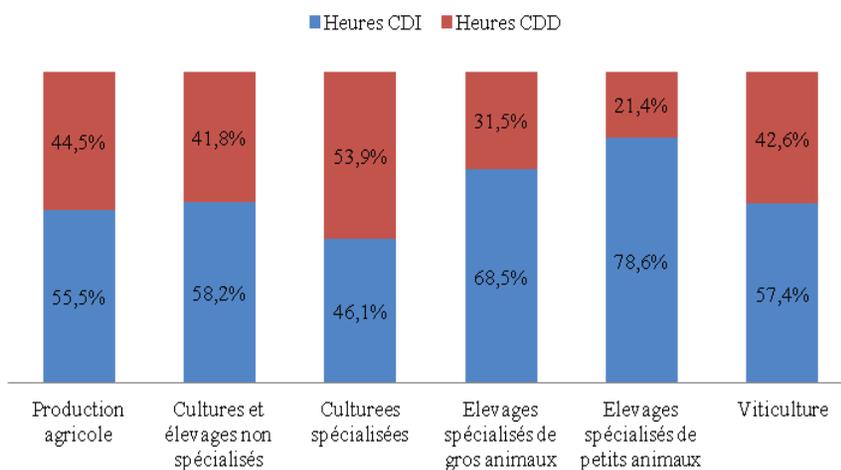
S'agissant plus précisément des CDD, selon l'analyse de la FNSEA, environ 84% d'entre eux correspondent à un besoin de main-d'œuvre supplémentaire lors des pics d'activité en lien avec la saisonnalité de certaines productions agricoles. Les cultures spécialisées et la viticulture restent les plus fortement marquées par la saisonnalité (récolte, vendange, taille...) avec respectivement 86% et 89% des contrats signés en CDD. A l'inverse, l'élevage, surtout l'élevage spécialisé en gros animaux, a une part de CDD plus faible : pour cette production, 41% des contrats sont en CDI.

Répartition des contrats (CDI - CDD) en fonction des filières (Données CCMSA)



En revanche, l'analyse des heures travaillées apporte un point de vue différent : 56% des heures travaillées en agriculture sont réalisées par des permanents alors qu'ils ne représentent que 16% des contrats. Ce taux atteint 46% et 57% pour les cultures spécialisées et la viticulture. Pour l'élevage, la plupart des heures travaillées le sont dans le cadre de CDI.

Répartition des heures de travail (CDI - CDD) en fonction des filières (Données CCMSA)



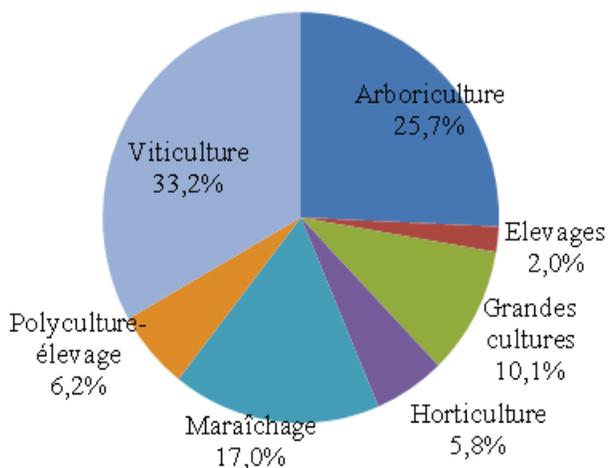
Une enquête réalisée par la FNSEA en novembre 2013 sur la réalité du travail saisonnier²⁰ permet d'approfondir certains points.

²⁰ Basée sur le recueil d'informations auprès de plus de 3 200 employeurs agricoles, soit 2,4 % de l'ensemble, et plus de 23 600 saisonniers, soit 2,2 % de l'ensemble des CDD, elle représente pour la FNSEA un échantillon représentatif permettant d'en tirer des enseignements.

☐ Répartition par filière et par région

Ainsi, le travail saisonnier se répartit selon les filières de la façon suivante :

Filières



On remarque également que ce sont les employeurs des régions Aquitaine, PACA, Rhône-Alpes et Pays-de-la Loire qui ont le nombre de saisonniers le plus important, ce qui reflète les types de productions qui y sont pratiquées.

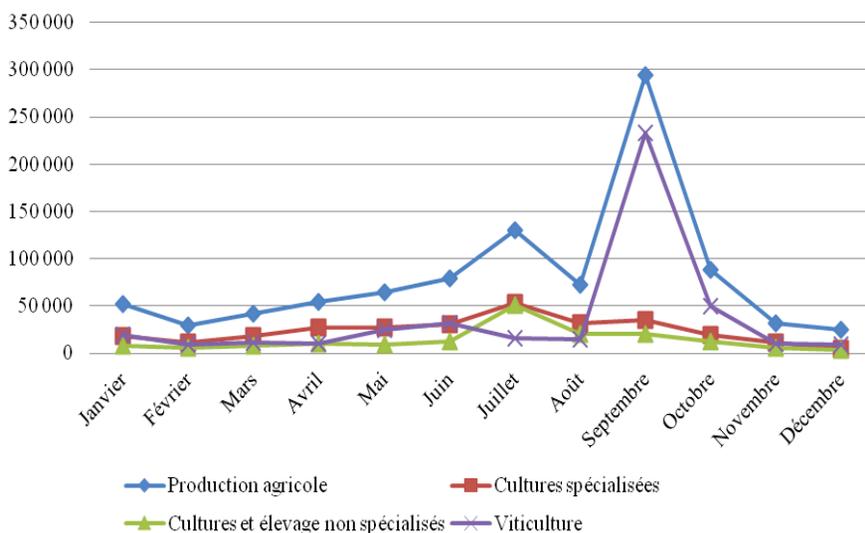
Régions	Effectifs	%
Aquitaine	5 260	22,23
Auvergne	920	3,89
Bourgogne	1 814	7,67
Bretagne	1 880	7,95
Île de France	385	1,63
Languedoc-Roussillon	1 628	6,88
Limousin	449	1,90
Midi-Pyrénées	1 366	5,77
PACA	3 312	14,00
Pays de la Loire	2 574	10,88
Poitou-Charentes	677	2,86
Rhône-Alpes	3 394	14,35
Ensemble	23 659	100,00

Selon l'ANEFA, l'emploi saisonnier se localise surtout en Aquitaine, Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire et PACA, c'est-à-dire dans les grandes régions arboricoles et viticoles (310 000 contrats vendanges ont été signés en 2012). Il convient de noter que 3 de ces Régions (Rhône-Alpes, PACA et plus récemment Aquitaine) se sont dotées d'un plan spécifique pour le travail saisonnier.

Les périodes de recrutement

En ce qui concerne les CDD, on observe que le nombre de nouveaux contrats commence à augmenter chaque année à partir du mois d'avril et plus particulièrement durant les mois de juillet, août et septembre. Le pic fortement marqué du mois d'août correspond au cumul des récoltes de fruits et du début des vendanges. Plus de 150 000 contrats en CDD sont signés pendant ce mois en viticulture. En cultures spécialisées, l'embauche de CDD se développe d'avril à septembre et correspond à la période des différentes récoltes. Ces deux productions apparaissent les plus directement concernées par le recours à des salariés saisonniers.

Evolution du nombre de nouveaux CDD en 2012 (Données CCMSA)



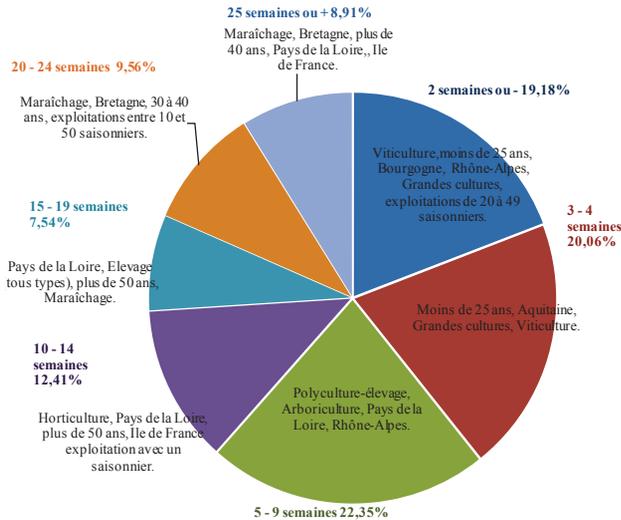
Durée des contrats

La durée moyenne d'un CDD en agriculture est estimée à 34 jours. Elle est de 25 jours en viticulture et de 50 en cultures spécialisées. Près des deux tiers des CDD ont une durée inférieure à 30 jours de travail.

Production	Durée moyenne d'un CDD (en jours)
Production agricole	35
Cultures spécialisées	50
Champignonnières	66
Elevage spécialisé de gros animaux	54
Elevage spécialisé de petits animaux	23
Conchyliculture	38
Marais salants	61
Cultures et élevage non spécialisés	37
Viticulture	25

Selon l'enquête FNSEA sur les saisonniers, la moitié d'entre eux travaillent moins de cinq semaines sur une même exploitation.

Nombre total de semaines travaillées par saisonnier sur une exploitation en 2011



- En moyenne, les saisonniers ont signé 1,22 contrats en 2011 par exploitation.

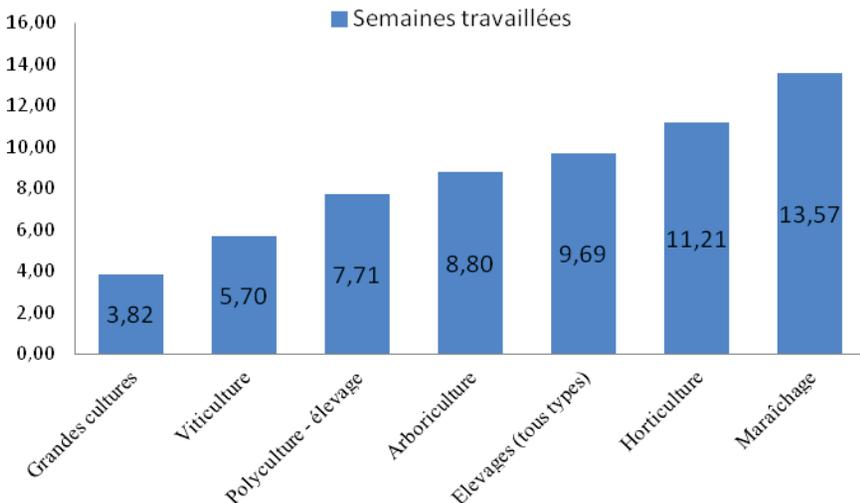
- L'âge et le nombre de semaines travaillées influent sur le nombre de contrats:

- les + âgés sont ceux qui travaillent le plus de semaines dans l'année, il est donc logique qu'ils signent plus de contrats.

3 787 saisonniers ont travaillé durant une semaine en 2011. Ils représentent 16% des saisonniers et un peu plus de la moitié des salariés ayant travaillé 2 semaines ou moins.

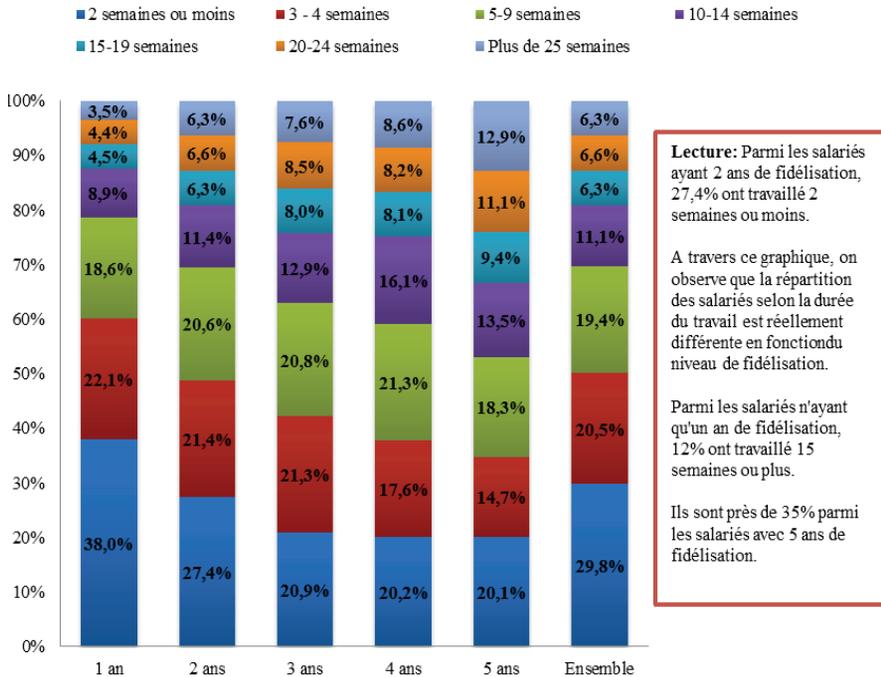
La durée moyenne de travail annuel d'un saisonnier est de 8 semaines (avec un ou plusieurs contrats successifs) mais elle est très variable selon les filières, passant de moins de 4 semaines en grandes cultures à plus de 13 semaines et demie dans le maraîchage, pour dépasser 25 semaines dans près de 9 % des cas.

Filières



La durée des contrats est également fortement marquée par la fidélisation puisqu'elle tend à s'allonger à mesure que les saisonniers sont réembauchés d'année en année.

Répartition des saisonniers en fonction de la durée du travail par niveau de fidélisation



□ Les saisonniers : une population hétérogène

📖 Quelques données sur les profils des saisonniers

D'autres éléments issus du tableau de bord de l'emploi salarié en production agricole déjà évoqué ou de l'enquête sur les saisonniers agricoles précitée présentent des informations complémentaires concernant globalement les CDD en production agricole.

On observe ainsi que l'âge moyen est moins élevé que pour les salariés en CDI, qu'il s'agisse des hommes comme des femmes. Si plus de la moitié des salariés en CDI sont âgés d'au moins 40 ans (un quart de plus de 50 ans), la majorité des salariés en CDD ont moins de 30 ans. Cependant, un tiers des CDD ont plus de 40 ans et un peu plus de 7 % sont âgés de plus de 60 ans. L'âge moyen des saisonniers a tendance à augmenter, notamment en raison de report de l'âge de départ en retraite.

L'âge moyen des salariés en production agricole (Données CCMSA)

Production	Age moyen	Age moyen des CDI temps plein	Age moyen des CDI temps partiel	Age moyen des CDD	CDI		CDD	
					Homme	Femme	Homme	Femme
Production agricole	36	40	43	35	40	42	35	35
Cultures spécialisées	35	41	43	34	41	41	33	35
Champignonnières	40	44	47	35	44	43	31	36
Elevage spécialisé de gros animaux	35	38	42	31	38	39	32	30
Elevage spécialisé de petits animaux	40	40	44	39	40	43	37	43
Conchyliculture	35	41	46	34	40	44	32	36
Marais salants	34	47	44	26	49	41	25	28
Cultures et élevage non spécialisés	34	38	42	32	38	43	32	32
Viticulture	37	42	45	37	41	44	37	36

S'agissant du niveau de formation initiale, les salariés en CDD apparaissent assez largement d'un niveau en deçà de ceux recrutés en CDI. 92,7 % sont sans qualification générale ou agricole contre 53,3 % de ceux en CDI. La même observation peut être faite pour les autres niveaux de diplômes.

Formation initiale des salariés agricoles (en %)

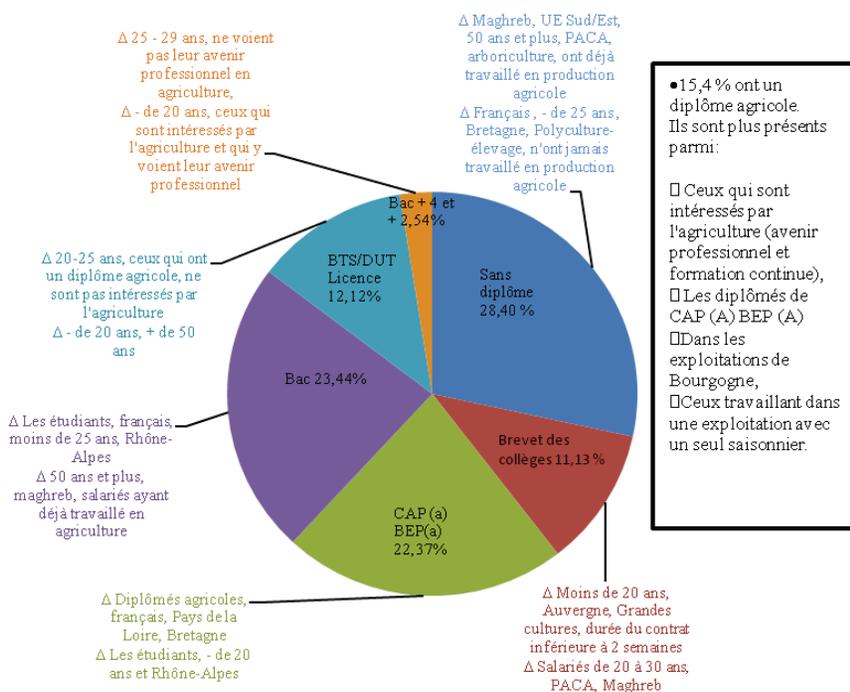
Formation	Ensemble	Part CDI	Part CDD
BTSA ou plus	2,9	10,9	0,5
Bac pro/techno/BP	6,0	15,2	3,3
BEPA - BPA	5,3	14,8	2,4
CAPA	2,2	5,9	1,1
Pas de qualification particulière	38,7	23,4	43,3
Sans qualification agricole	44,9	29,9	49,4

La plupart des salariés interrogés n'ont pas de qualification agricole spécifique. Le BEPA et le Bac pro sont les diplômes les plus représentés au sein des effectifs salariés en CDI.

Source : MSA/FNSEA enquête rémunération 2010

L'enquête FNSEA présente à ce sujet une répartition des saisonniers en fonction de leur niveau de diplôme.

Répartition des saisonniers en fonction de leur niveau de diplôme



Selon l'enquête rémunérations de la FNSEA, près de 90 % des salariés en CDD se situent dans les premiers niveaux de qualification.

S'agissant des rémunérations, le salaire horaire moyen (brut, primes comprises) d'un CDI en production agricole est estimé à environ 12,80 € et 10,80 € pour un CDD²¹. C'est en viticulture et en élevage spécialisé de petits animaux que le salaire horaire moyen est le plus élevé : 13,8 et 13,3 euros pour chacune de ces filières.

Le salaire horaire moyen par contrat et par filière (Données CCMSA-2011)

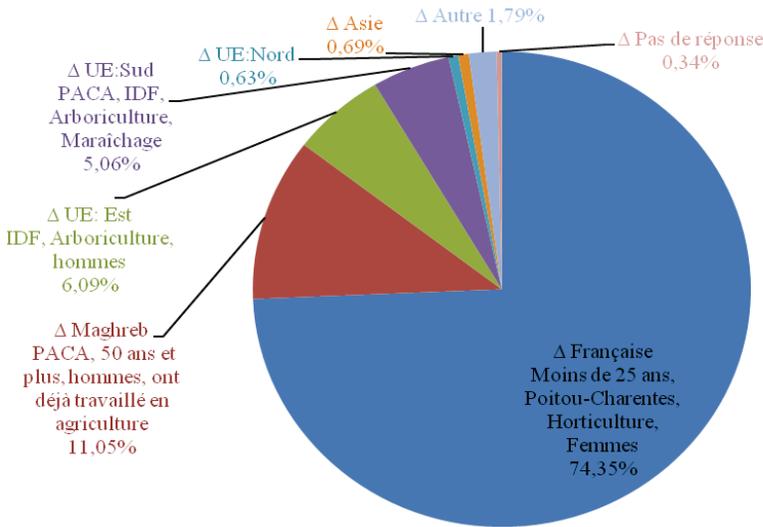
Ensemble	Total CDI	Total CDD
Production agricole	12,8€	10,8€
Cultures spécialisées	12,9€	10,5€
Elevage spécialisé de gros animaux	12,7€	10,8€
Elevage spécialisé de petits animaux	13,3€	11,5€
Cultures et élevage non spécialisé	11,4€	10,5€
Viticulture	13,8€	11,4€

²¹ Données 2011

S'agissant de l'origine géographique des saisonniers, l'enquête FNSEA fait ressortir que près de 85 % des saisonniers interrogés ont leur lieu de résidence principale à moins de 50 km de leur travail. Cette faible mobilité, propre au secteur de l'agriculture, a été confirmée de manière unanime lors des différentes auditions réalisées (employeurs, responsables d'associations et de groupements d'employeurs...).

Concernant la nationalité, selon la MSA, 20% des saisonniers de l'agriculture sont étrangers, une partie d'entre eux résidant en France. Cependant, tous les salariés étrangers ne sont pas des saisonniers puisque 20 % d'entre eux occupent d'autres types de contrats.

Répartition des saisonniers en fonction de leur nationalité



📖 Essai de typologies des travailleurs saisonniers

Dans le secteur de la production agricole, la sociologie du travail saisonnier a évolué avec le temps. Principalement familial pendant longtemps, il s'est ouvert au salariat : occasionnels, professionnels, étudiants, locaux ou venant d'autres régions, d'autres pays, pluriactifs ou non, qualifiés ou non.

Les travaux émanant notamment de la MSA, du FAFSEA, d'OPCALIM, ou encore de l'ANEFA ainsi que les auditions réalisées dans le cadre de la préparation du présent rapport, ont permis d'identifier les grandes catégories sociologiques suivantes :

- des jeunes, souvent des étudiants à la recherche d'un moyen (vendanges par exemple) pour financer leurs études ou des projets ponctuels (vacances, permis de conduire, achat d'un véhicule...);
- des jeunes, faiblement ou non qualifiés, souhaitant entrer dans la vie active et pour qui un ou plusieurs contrats saisonniers constituent une « première marche » pour acquérir une expérience professionnelle et favoriser leur accès ultérieur à une situation plus stable ; désireux pour certains de s'orienter vers l'agriculture, le travail saisonnier peut alors avoir un rôle d'insertion dans le marché de l'emploi ;

- des personnes, souvent des mères de famille, qui ne souhaitent pas un emploi permanent à temps plein, mais seulement une source de revenus complémentaires pour leur ménage ;
- des demandeurs d'emploi, (saisonniers « contraints »), prêts à accepter tout type de travail et de contrat à proximité de leur domicile, compte tenu de la situation très difficile dans laquelle ils se trouvent ;
- des saisonniers « professionnels » qui ont choisi ce type d'activités et le mode de vie qu'il implique. Ils enchaînent les contrats, sont généralement mobiles géographiquement et recherchent une activité pérenne sur une période de 8 à 10 mois par an.

Le niveau de qualification peut aussi constituer un critère de typologie. Certains emplois saisonniers requièrent en effet une qualification ou une expérience professionnelle, par exemple, pour la conduite de matériel, la taille, la greffe de ceps, pour les interventions et soins aux animaux ou dans le maraîchage, l'horticulture ou les pépinières.

Cet essai de typologie rejoint celle établie dans le cadre de deux rapports portant sur le travail saisonnier dans le tourisme, au regard notamment de leurs motivations.

Ainsi, dans son rapport intitulé « le développement des emplois dans les territoires de montagne » et remis en 2011 au ministre du Travail, le député des Vosges, M. François VANNON, distingue :

- d'abord, les saisonniers qui travaillent à plusieurs périodes de l'année dans le cadre d'un choix de vie. Ils exercent différentes activités dans le tourisme (par exemple employé de remontées mécaniques ou moniteur de ski) ou dans l'agroalimentaire ou encore le bâtiment ;
- ensuite, ceux qui subissent la saisonnalité, c'est notamment le cas de nombreuses femmes. En effet, quand une famille est installée en zone de montagne où le mari a un emploi stable, l'épouse, même si elle aspire à des contrats plus longs, est souvent contrainte d'accepter les offres de recrutement qui se limitent à la période hivernale ;
- enfin, une troisième catégorie qui concerne essentiellement des jeunes non sédentaires qui viennent faire la saison d'hiver en montagne à la fois pour y gagner de l'argent mais aussi pour profiter de l'ambiance festive qui y règne. La saisonnalité constitue un mode de vie temporaire pour ces « *saisonniers « météores » qui ne vivent pas toujours dans des conditions décentes* ».

Le rapport du CESER de Basse-Normandie, région où les activités touristiques et agricoles sont de nature très différente de celle des zones de montagne, dresse une typologie assez proche de la précédente :

- le saisonnier « professionnel », très mobile et qualifié, qui exerce dans différentes régions mais dans un seul secteur, généralement l'hôtellerie, l'hiver à la montagne et l'été au bord de la mer. Il connaît bien son métier et les offres d'emploi disponibles. Il n'a donc pas d'attentes particulières en termes de formation ou d'information ;
- le saisonnier « contraint », personne en recherche d'emploi, qui accepte ce type de travail soit par nécessité, soit parce que ses compétences s'y prêtent. Il saisit ces opportunités pour conserver ses droits à indemnisation et évidemment, gagner sa vie ;

- le saisonnier « opportuniste », souvent un étudiant qui choisit cette occasion pour se constituer un pécule destiné à la réalisation d'un projet (voyage, achat d'un véhicule, financement d'études...).

Cette diversité de profils des travailleurs saisonniers s'accompagne d'une diversité à la fois de leurs attentes et des problématiques.

□ *L'exemple de quelques filières en métropole et dans les régions ultramarines*

Pour compléter les éléments globaux qui viennent d'être exposés, il apparaît utile de faire un focus sur certaines des filières de la production qui présentent des spécificités intéressantes au regard de la saisonnalité. Les informations qui suivent, qualitatives ou quantitatives, proviennent d'auditions ou d'entretiens avec des responsables des secteurs ainsi que de certaines études de branches.

- Les filières agricoles ultramarines

L'agriculture dans les DOM tient une place importante dans l'économie locale, tant au niveau du PIB régional que par les emplois qu'elle génère (de 2 à 7,2% de l'emploi ultramarin contre 3,3% en moyenne en métropole²²) soit pour les quatre DOM « historiques » (Martinique, Guadeloupe, Réunion et Guyane) près de 27 917 unités de travail annuelles (UTA) en 2007²³. Alors que le salariat permanent, en baisse de 6 points entre 2000 et 2010, ne représentait que 27% de la force de travail agricole, le travail saisonnier a progressé de 500 emplois dans la même période. Il représentait en 2010 environ 10%²⁴ de la force de travail agricole. Selon une enquête du ministère de l'agriculture²⁵, 45% des exploitations agricoles des quatre DOM n'ont que des salariés saisonniers.

L'économie agricole des DOM est très fortement structurée autour des deux filières traditionnelles de la banane et de la canne à sucre/rhum. Elles sont pourvoyeuses de l'essentiel des emplois des secteurs de la production agricole et de la transformation (mûrissage et conditionnement pour les bananes, industries liées à la canne : sucre, rhum, énergie). La culture de la banane représente par exemple à elle seule, plus des 2/3 des emplois salariés agricoles en Guadeloupe.²⁶ Ces cultures dites de rente, ont une vocation majoritairement exportatrice et sont donc soumises à une forte concurrence internationale. Mais elles bénéficient d'un large panel d'aides communautaires et nationales, (environ 28% de la valeur de ces productions en 2010²⁷) pour leur permettre de rester compétitives.

Cette prépondérance ne doit pas occulter un développement plus ou moins important selon les territoires mais encore insuffisant, des autres types de productions végétales et animales. Celles-ci ne suffisent pas à couvrir la demande locale et accroissent la dépendance alimentaire des territoires vis-à-vis des importations de métropole et des pays voisins, alors que le développement de nouvelles techniques agricoles et la diversité des sols et des climats devraient permettre la production d'une grande diversité de produits.

Cette situation de forte dépendance aux deux filières traditionnelles accroît l'impact de la saisonnalité sur l'agriculture ultramarine, même si la culture de la banane par exemple n'est pas marquée par des cycles saisonniers particulièrement forts, les récoltes s'étalant tout

²² L'agriculture d'Outre mer, une richesse française, 24 juin 2009, Chambre d'agriculture

²³ Rapport public annuel 2011, la politique de soutien à l'agriculture des DOM, Cour des Comptes

²⁴ Recensement agricole 2010 DOM, Agreste

²⁵ Agreste de 2005

²⁶ Données DAAF Guadeloupe

²⁷ Rapport public annuel 2011, la politique de soutien à l'agriculture des DOM, Cour des Comptes

au long de l'année avec cependant une période plus intensive d'octobre à décembre et de février à mars aux Antilles. En revanche, la filière de la canne à sucre est marquée par un pic d'activité au moment de la campagne sucrière qui se déroule entre février et juillet aux Antilles et de juillet à novembre à la Réunion. La récolte de la canne nécessite l'appel à une main- d'œuvre saisonnière importante, estimée à 3800 personnes à la Réunion.²⁸ Si les producteurs agricoles ne semblent pas rencontrer de difficultés de recrutement, la question de la stabilisation des parcours professionnels de ces travailleurs saisonniers ultramarins durant l'intersaison se pose d'autant plus que l'économie agricole, très peu diversifiée, offre des possibilités de pluriactivité et d'articulation d'emplois saisonniers complémentaires, très limitées.

Le cas de Mayotte

A Mayotte, la culture des plantes à parfum, notamment la fleur d'ylang-ylang destinée à l'élaboration d'huile essentielle utilisée en parfumerie, constitue un des piliers traditionnels de l'économie locale. Il s'agit d'une production nécessitant une importante main-d'œuvre saisonnière pour la récolte réalisée sur 6 mois, d'avril à septembre, non mécanisable et sachant qu'il faut traiter 50 kg de fleurs cueillies à la main pour obtenir 1 litre d'essence.

Or, cette production a fortement chuté du fait de l'augmentation du coût du travail à Mayotte, qui a réduit la rentabilité des exploitations face à leurs concurrentes comoriennes et malgaches. La gestion de la main- d'œuvre saisonnière dans ces cultures pose désormais de nombreux problèmes. Certains producteurs mahorais ont par conséquent fait appel à des travailleurs clandestins pour tenter de rester compétitifs mais il s'agit d'une option tant précaire que dangereuse pour le développement endogène de Mayotte. Afin de tenter de résoudre ces problèmes, les acteurs du secteur ont décidé de se structurer et de se positionner sur le créneau de produits de très grande qualité. Cette démarche a révélé que réduire les inconvénients de la saisonnalité pouvait aller de pair avec la recherche d'un modèle économique alternatif. Améliorer les parcours professionnels des saisonniers pour les aider à acquérir les compétences nécessaires, créer des structures d'intégration verticale pour développer la pluriactivité, de la plantation jusqu'à la commercialisation, favorise la professionnalisation de la main- d'œuvre mahoraise et justifie son différentiel de coût avec les travailleurs clandestins. Dans ce cadre, les structures collectives comme les groupements d'employeurs et les coopératives de production paraissent particulièrement adaptées. Un projet de pôle d'excellence rurale, baptisé «Pôle d'innovation pour la valorisation de l'ylang-ylang et des plantes de l'océan indien», est à ce titre envisagé. Il permettrait de renforcer les synergies autour de ces productions traditionnelles, en développant des activités associées à forte valeur ajoutée (recherche biologique, agrotourisme...) qui contribueraient à la valorisation globale de la filière et au soutien du travail saisonnier en particulier.

- L'horticulture

L'horticulture est un secteur très marqué par la saisonnalité (30 à 60% de saisonniers selon les entreprises dans les activités de production), essentiellement en raison des pics de consommation liés aux conditions climatiques et à certaines fêtes (1^{er} mai, Toussaint, Saint-Valentin...).

²⁸ DAAF de la Réunion

Le président d'une coopérative spécialisée notamment dans les plantes et les fleurs²⁹ a apporté un témoignage éclairant sur les caractéristiques de cette saisonnalité. Ainsi, sur l'année, on observe une importante variation à la hausse sur la période septembre-octobre, liée au marché des chrysanthèmes et des plantes d'automne et plus nettement encore au printemps (mars, avril et un peu mai), ainsi qu'une très grosse pointe d'activité liée au marché du jardin d'extérieur. L'amplitude sur cette dernière saison est très forte, et de plus en plus importante au fil des années avec un resserrement du créneau de pointe. Cela s'explique par le fait que l'ensemble des enseignes de distribution vont développer l'essentiel de leur activité sur la période qui s'étend d'avril à mai (environ 75 % du chiffre d'affaires considéré) alors que les mois de février et mars sauf situation exceptionnelle, correspondent à des volumes limités de ventes.

L'horticulture se trouve ainsi très « météo-dépendante » du point de vue de la consommation. Si la production est désormais globalement maîtrisée dans ce domaine avec des cultures pour l'essentiel sous abri et sous serre, le secteur est très fortement tributaire de la demande qui varie en fonction du temps qu'il fait, avec des commandes qui se font à très court terme, parfois d'un jour à l'autre. Cette situation a des implications très fortes en matière d'organisation et de durée du travail, avec des pointes d'activité les lundis et mardis et une forte baisse à partir du mercredi.

- La conchyliculture³⁰

Par nature, toutes les activités de productions conchylicoles revêtent un caractère saisonnier, que l'on parle d'ostréiculture (huîtres), de mytiliculture (moules), de cérastoculture (coques) ou de vénériculture (palourdes). La commercialisation des produits conchylicoles est aussi marquée par un fort aspect saisonnier, la période des fêtes pour l'ostréiculture et les mois de juin à septembre pour la mytiliculture. Cette saisonnalité a pour origine une habitude de consommation ou plus simplement la période de maturité du produit et de sa mise en vente. Les productions conchylicoles métropolitaines se caractérisent par leur absence de transformation dans la quasi intégralité des cas.

La conchyliculture française se classe au 2^{ème} rang européen avec une production moyenne de 200 000 tonnes de coquillages pour un chiffre d'affaires moyen de 774 M€. Le nombre d'entreprises concernées est de plus de 4 000 (dont plus de 70% de TPE) réparties sur l'ensemble du littoral métropolitain, de la zone Normandie - Mer du Nord à la Méditerranée.

Le poids de la saisonnalité en termes de chiffre d'affaires diffère selon la production conchylicole concernée. Il est compris entre 60% et 70% pour l'ostréiculture (chiffre d'affaires réalisé durant la période des fêtes de fin d'année) contre 100% pour la mytiliculture. L'exportation d'huîtres d'élevage (vers l'Italie et l'Espagne principalement) était de 208 000 tonnes avant 2008. Elle est tombée à 87 000 tonnes en raison de l'épidémie qui a entraîné une forte mortalité des naissains avant de remonter à 97 000 tonnes en 2013. L'exportation d'huîtres à consommer hors de l'UE se limite à 5 800 tonnes

Sur les 18 000 personnes employées en conchyliculture, près de 50% sont des saisonniers. Leurs contrats sont le plus souvent des CDD de courte durée (inférieurs à 30 jours). Le niveau de formation ou de qualification n'est pas connu, mais le travail saisonnier ne demande pas de qualification élevée, plutôt une expérience pratique des postes à occuper durant ces pics

29 Audition de M. Thibaut, président de Fleuron d'Anjou, le 19 Mars 2014.

30 Entretien avec Gérald Viaud, président du Comité national de la conchyliculture, le 13 mars 2014.

de saisonnalité. 41% des saisonniers sont des femmes. En saison, elles représentent 66% des effectifs et travaillent surtout dans le conditionnement.

Les entreprises et leurs personnels relèvent de deux régimes de protection sociale différents : la MSA et l'ENIM. L'affiliation à l'ENIM ayant été rendue obligatoire pour disposer d'un parc à huîtres sur le domaine public maritime, les hommes qui travaillent en mer sont le plus souvent affiliés à l'ENIM et les femmes à terre à la MSA.

- La pêche en mer

Dans le secteur de la pêche professionnelle en mer, on dénombre en 2012 11 049 hommes d'équipage, marins ayant navigué au moins un jour dans l'année à la pêche³¹.

La répartition des marins par durée d'embarquement est stable depuis plusieurs années. Au total, les 3/4 des marins ont un temps d'activité supérieur à 6 mois, et près des 2/3 naviguent plus de 9 mois. On note cependant depuis 2011 une tendance à l'augmentation du pourcentage de marins qui naviguent moins de 3 mois à l'exception de la Grande Pêche et des cultures marines (CM).

Les cultures marines (CM et CPP³²) connaissent des durées d'embarquement supérieures à 9 mois qui sont plus fréquentes que dans les autres genres de navigation car beaucoup de marins sont embarqués sans discontinuer sur l'ensemble de l'année (c'est également le cas en petite pêche).

Durées d'embarquement par genre de navigation

Durées d'embarquement	Culture marine	Conchyliculture Petite pêche	Petite pêche	Pêche Côtière (+2 jrs)	Pêche au large (15-20 jrs)	Grande pêche (45-100 jrs)	Total général
< 3 mois	9%	9%	17%	18%	20%	5%	15%
3 - 6 mois	8%	8%	11%	12%	15%	8%	11%
6 - 9 mois	7%	8%	11%	13%	17%	16%	12%
9 mois et +	76%	75%	61%	56%	49%	70%	62%

L'aval : de la transformation à la commercialisation

Si la plupart des activités agricoles (viticulture, arboriculture, maraîchage...) et maritimes (pêche de la coquille Saint-Jacques...) sont structurées par le rythme des saisons, il en est de même, à un degré moindre, pour un certain nombre d'entreprises industrielles, coopératives et artisanales qui, en aval, transforment et valorisent les productions concernées et peuvent de surcroît dépendre d'autres éléments calendaires, comme les périodes de fêtes ou de vacances.

³¹ Source : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche.

³² Conchyliculture- petite pêche.

Les industries de conserves et de produits alimentaires élaborés, l'industrie sucrière, la fabrication de glaces et de sorbets, la chocolaterie-confiserie, la pâtisserie industrielle sans oublier l'artisanat alimentaire, figurent parmi les principales activités concernées.

Pour autant, faute de pouvoir être caractérisée dans les données statistiques, la saisonnalité apparaît comme une thématique peu abordée au niveau interbranches, l'ANIA (Association nationale des industries agroalimentaires) ne disposant pas d'informations documentées en la matière. Toutefois, selon l'OPCALIM³³, les saisonniers représenteraient 4% de l'emploi total dans les IAA, et 8 % s'agissant du secteur coopératif.

Cet état de fait, conjugué à l'absence de définition d'une entreprise saisonnière et à l'imprécision juridique et statistique de l'emploi saisonnier évoquées plus haut, rend impossible une évaluation globale même approximative du nombre d'entreprises concernées, du chiffre d'affaires et de la part de l'activité totale représentés par la ou les activités saisonnières exercées, ainsi que du nombre de salariés concernés. Pour ces derniers, la distinction CDI/CDD fournit des données soumises à de fortes marges d'erreur.

La volonté d'Observia, l'observatoire des métiers des industries alimentaires, de réaliser dans les années à venir, une étude destinée à recueillir, analyser et mettre à disposition des éléments permettant d'objectiver et de mesurer la réalité et les évolutions des activités saisonnières dans les entreprises agroalimentaires, devrait permettre de pallier les manques constatés.

Néanmoins, les entretiens réalisés par le rapporteur³⁴ ont permis de disposer d'un certain nombre d'informations et de données sur plusieurs branches. Le choix a été fait d'en présenter ci-après quelques exemples à titre d'illustration.

- La coopération agricole

La coopération agricole ne constitue pas une filière en tant que telle, mais un type de statuts et un mode de gouvernance, que l'on retrouve dans différents secteurs de l'agroalimentaire et à tous leurs échelons de l'amont à l'aval.

L'observatoire paritaire prospectif interbranches de la coopération agricole a réalisé en mars 2012 une enquête sur l'emploi saisonnier³⁵ qui apporte de nombreux éléments sur plusieurs filières dans lesquelles les coopératives sont présentes, pour l'essentiel dans la production mais aussi dans les industries de transformation : bétail et viande, V branches (c'est-à-dire les métiers du grain : céréales, meunerie, approvisionnement, aliments du bétail et oléagineux), fruits et légumes, lait et vin.

Plus de la moitié des entreprises (63 %) ayant recours au travail saisonnier sont des PME de 20 à 199 salariés, avec une forte majorité d'entreprises de moins de 50 salariés.

Les 11 636 salariés saisonniers recensés par l'enquête se répartissent essentiellement dans les métiers du grain (45,3 %), les fruits et légumes (29,2 %) et la filière viticole (22,9 %), les filières du lait et du bétail et viande n'en comptant respectivement que 2,6 et 0,1%. Au sein de ces filières, ce sont les activités liées à la production qui recrutent le plus de saisonniers, mais avec des variantes selon les branches quant aux fonctions dans lesquelles ceux-ci interviennent :

³³ OPCA des industries alimentaires

³⁴ Cf. Annexe n° 4

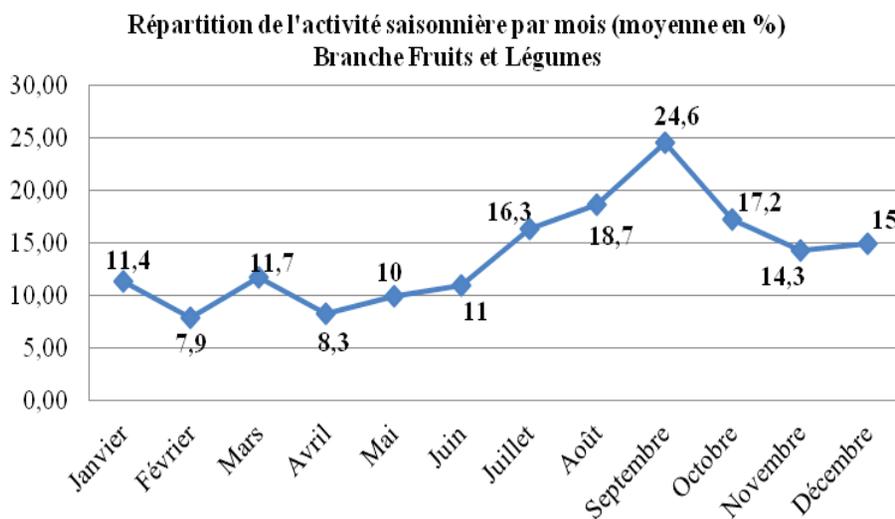
³⁵ Basée sur les réponses de 546 entreprises représentant 11 636 salariés saisonniers.

- en V Branches (5 266 salariés saisonniers), la collecte comptabilise 91% des contrats saisonniers en production ;
- dans la branche Fruits et légumes (3 397 saisonniers), les activités de production mobilisant des saisonniers sont pour l'essentiel le conditionnement (73%) et la collecte (22%) ;
- dans la branche Lait (299 saisonniers), ce sont les activités de fabrication (83%) qui comptabilisent le plus de contrats saisonniers, suivies dans une moindre mesure par le conditionnement (11%) ;
- enfin dans la branche Vin (2 662 salariés saisonniers), la collecte comptabilise la moitié des contrats saisonniers (50%), et les activités de transformation, 46% d'entre eux.

Plus de la moitié des saisonniers ont moins de 30 ans (12 % pour l'ensemble de la coopération agricole) et 42,5 % sont des femmes, (33 % pour l'ensemble de la coopération agricole). Les trois quarts des salariés saisonniers sont des ouvriers spécialisés ou des ouvriers qualifiés.

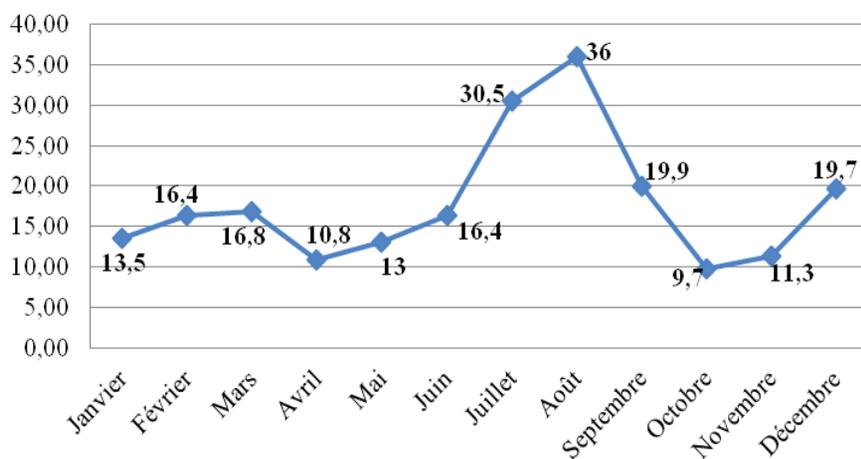
La répartition selon le type de contrats de travail fait apparaître que le salarié saisonnier est recruté principalement par contrat spécifique (38,3 %) mais aussi par CDD lié au surcroît d'activité (27,2 %), ou encore via l'intérim (20,5 %) ou par l'intermédiaire des groupements d'employeurs (4,7%). La durée de ces contrats est majoritairement de 1 à 3 mois (38,7%), 28 % portant sur une durée de 2 semaines à un mois, le reste se répartissant à peu près également entre les durées inférieures à 2 semaines et celles supérieures à 3 mois.

Les périodes de recrutement varient selon les branches ³⁶ :

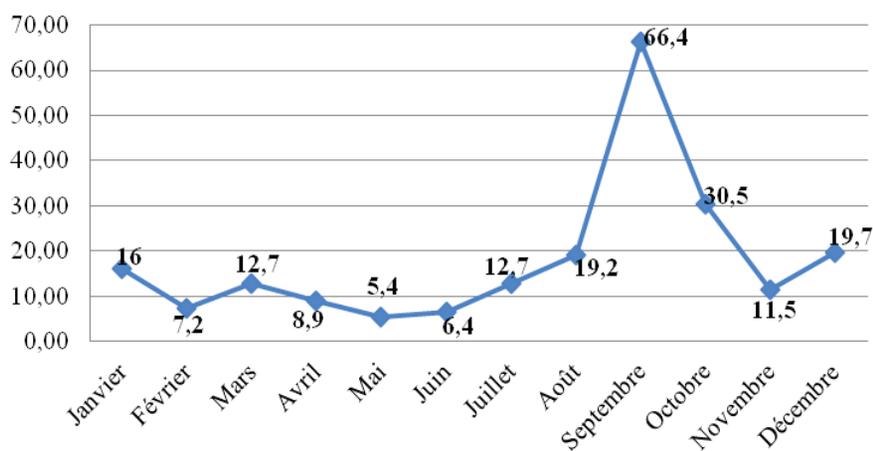


³⁶ Les graphiques présentés sont issus de l'observatoire paritaire prospectif interbranches de la coopération agricole.

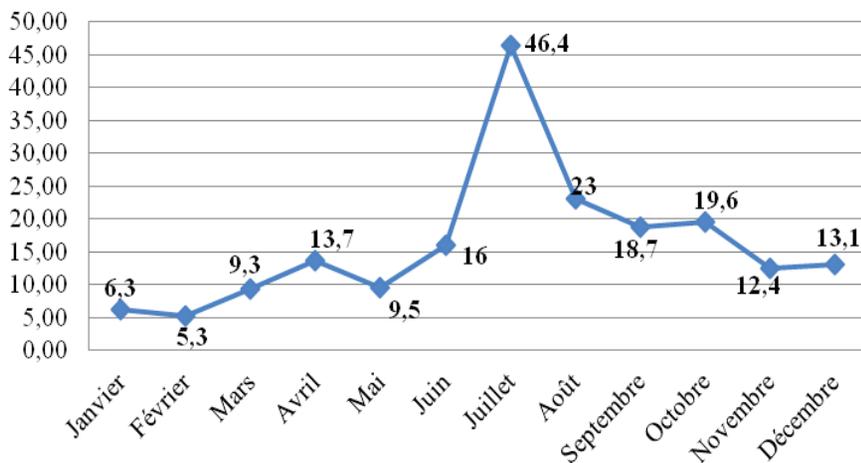
**Répartition de l'activité saisonnière par mois (moyenne en %)
Branche Lait**



**Répartition de l'activité saisonnière par mois (moyenne en %)
Branche Vin**



Répartition de l'activité saisonnière par mois (moyenne en %) V Branches



- Les industries des produits alimentaires élaborés

L'industrie des produits alimentaires élaborés et les emplois du secteur sont très fortement dépendants de l'activité saisonnière.

La convention collective nationale vise les activités suivantes :

- préparation de produits industriels à base de viande : plats préparés à base de viande, foies gras, produits à base de gibiers, volailles, lapins conservés ;
- industrie du poisson : transformation et conservation de poissons, crustacés et mollusques, plats préparés, salage et saurissage, transformation d'escargots et achatines ;
- transformation et conservation de pommes de terre, légumes et fruits ;
- fabrication industrielle de pizzas, quiches, tartes, tourtes, sandwiches ;
- fabrication de pâtes alimentaires : pâtes fraîches, couscous garni, pâtes farcies, plats à base de pâtes.

Dans la plupart de ces secteurs, les entreprises ont une activité fortement saisonnière liée soit à la saisonnalité des matières premières (légumes, fruits, poissons ...), soit aux modes de vie collectifs (foie gras, saumons fumés, escargots, produits festifs ou estivaux ...). Selon la convention collective, il a toujours été d'usage de considérer comme saisonnières dans ces industries, les activités exercées durant certaines périodes de l'année par certains secteurs d'activité :

- du 15 mai au 15 novembre pour les légumes,
- du 1^{er} juin au 15 novembre pour les fruits,
- du 15 juillet au 31 octobre pour les tomates,
- du 1^{er} novembre au 15 janvier pour les foies gras et marrons,
- du 1^{er} octobre au 31 décembre pour les champignons sylvestres.

Le fait que certaines périodes soient identifiées par la convention collective n'exclut pas l'existence de saisons pour d'autres productions.

Il convient à ce sujet de noter que du fait notamment de l'évolution des techniques et des variétés cultivées, ces périodes ne correspondent plus forcément à la réalité. De plus, la saisonnalité de consommation a pour de nombreux aliments, pris le pas sur celle de leur production. A titre d'exemple, pour les produits à base de viande, le secteur du foie gras est particulièrement soumis à la saisonnalité de la consommation ; il en est de même dans le secteur du poisson, pour la production de saumon fumé.

Exemple : la saisonnalité pour le secteur des produits de la mer

Production	Nature de la saisonnalité	Haute saison
Conserves de sardine	Pêche (Matière première)	Avril à Octobre
Conserves de maquereau	Pêche (Matière première)	Novembre à Mars
Conserves de thon	Consommation	Été
Saumon et truites fumés	Consommation	Période festive
		Novembre – Décembre
Surimi	Consommation	Été
Crevettes cuites	Consommation	Période festive
		Fin d'année

Selon la dernière enquête sociale de branche³⁷, 51% des entreprises ont eu recours à des contrats saisonniers, soit 438 entreprises (dont 244 de 10 salariés et plus) si l'on rapporte ce chiffre au nombre d'entreprises rattachées à la CCN des produits alimentaires élaborés³⁸.

Tous secteurs d'activité confondus, les salariés saisonniers (sur la base des CDD saisonniers) en équivalent temps plein (ETP) représentent 12 % des salariés en CDI, soit 5 230 salariés pour un total de 43 600 ETP en 2010 dans la branche.

Selon les secteurs d'activité, le rapport entre les salariés saisonniers (ETP) et les CDI est variable. Pour la transformation des légumes, les salariés saisonniers représentent 20 % des CDI. Ce chiffre est de 17 % pour les plats préparés, de 12 % pour les industries du poisson, de 10 % pour les produits industriels à base de viande et de 2 % pour la transformation des fruits. Les contrats saisonniers sont fréquemment de très courte durée.

Parmi l'ensemble des CDD, la part liée au motif saisonnier représente 61% des motifs de recours en 2013. Pour le travail temporaire, la part liée au motif saisonnier ne représente que 6% des motifs de recours sur la même année.

Concernant la durée des contrats, l'enquête annuelle de branche ne mesure pas spécifiquement la durée des CDD saisonniers, mais apprécie la durée moyenne des CDD dans leur globalité. Tous secteurs d'activité confondus, la durée moyenne d'un CDD en 2012 était de 2,2 mois mais elle varie selon les secteurs d'activité : transformation des légumes : 3 mois ; plats préparés : 3 mois ; industries du poisson : 1 mois ; produits industriels à base de viande : 1,8 mois ; transformation des fruits : 2,4 mois.

³⁷ Les données chiffrées sont des estimations qui reposent pour l'essentiel sur des éléments issus de l'enquête sociale annuelle de branche conduite auprès d'un échantillon d'entreprises représentatif.

³⁸ Dares-Insee-DADS 2010

Selon le bilan social de branche 2013, 57% des CDD conclus en 2012 concernaient des femmes et 43 % des hommes, cette répartition ne devant pas être différente pour les CDD saisonniers. A titre de comparaison, la répartition hommes/femmes des ouvriers/employés en CDI est de 50/50.

- L'industrie du sucre

L'industrie sucrière qui regroupe environ 26 000 planteurs cultivant 341 000 hectares de terres, se caractérise par une importante activité saisonnière. Cette industrie se compose de 25 usines en métropole qui sont pour la plupart implantées dans le nord de la France. En 2013, elle a produit 4,6 millions de tonnes de sucre de betteraves. Les cinq usines d'outremer se situent à la Réunion (2 pour 77 % de la production des DOM), en Guadeloupe (2) et Martinique (1).

La campagne sucrière débute en général à la mi-septembre et se poursuit jusqu'à la mi-janvier. En 2013, selon les usines, elle a duré de 71 à 128 jours pour une moyenne de 104 jours, inférieure à celle de l'Union Européenne (124 jours). En saison, le travail se fait jours sur 7 et 24 heures sur 24 avec des mécanismes de modulation pour les permanents.

Les sucreries recrutent pendant cette période des saisonniers qui viennent renforcer l'effectif permanent pour assurer les tâches industrielles de production (cuiseurs, conducteurs de diffusion, régulateurs d'évaporation...). De leur côté, les salariés permanents exercent deux métiers, l'un pendant la campagne et l'autre pendant l'inter-campagne pour la maintenance de l'usine : ils sont alors chaudronniers, peintres, soudeurs, électriciens... Les entreprises font en outre régulièrement appel à l'intérim et à la sous-traitance pour leurs opérations de maintenance. Les ateliers de conditionnement poursuivent aussi leur activité en inter-campagne. Autant de métiers bien spécifiques qui requièrent une polyvalence et, compte tenu de l'informatisation et de l'automatisation des sucreries, une qualification poussée. En 2012, l'industrie sucrière a compté un effectif de 4 950 salariés permanents, auquel s'ajoutaient 1793 saisonniers.

La réduction de l'emploi et du nombre de sucreries, compte tenu des restructurations qui ont touché le secteur depuis de nombreuses années, font qu'aujourd'hui près de la moitié des salariés travaillant en sucrerie sont âgés de 50 ans et plus et ont plus de 25 ans d'ancienneté.

- Les industries du chocolat

La plupart des entreprises du secteur ont une activité fortement marquée par la saisonnalité qui correspond à des demandes cycliques des consommateurs, concentrées essentiellement sur les périodes de fin d'année et de Pâques. Certaines entreprises ont une gamme constituée à 100 % de produits saisonniers. Pour celles qui fabriquent d'autres produits, ils le sont généralement dans des établissements distincts car les installations sont différentes surtout pour le chocolat. Selon une enquête réalisée dans la filière, les salariés saisonniers représentent 30 à 40 % de l'effectif total du secteur mais le travail saisonnier peut générer jusqu'à 80 voire 90 % du chiffre d'affaires des entreprises à dominante saisonnière. Les exigences de formation sont très importantes en matière d'hygiène et de sécurité.

La principale difficulté des entreprises réside dans le fait que plus des trois-quarts de la production sont commercialisés via la grande distribution et en dehors de toute contractualisation pluriannuelle, ce qui ne leur donne aucune visibilité sur les volumes à fabriquer ni par conséquent, sur les besoins de main-d'œuvre correspondants, sachant que les chocolats ne peuvent être conservés au-delà de quelques mois et donc pas être stockés d'une année sur l'autre.

Pour les chocolats destinés à Noël, le calendrier est le suivant :

- début de la production : avril/mai avec un pic en août ;
- passation des commandes : fin août/début septembre;
- poursuite de la production pour procéder aux ajustements quantitatifs nécessaires : septembre et octobre;
- livraison : fin octobre ;
- concentration des ventes : entre le 8 et le 25 décembre ;
- reprise des invendus (imposée dans les contrats) dont la majeure partie devra être détruite par les industriels : janvier.

Pour Pâques, le calendrier, mobile selon la date de la fête, s'échelonne en général de décembre à mars.

Le travail saisonnier est reconnu depuis longtemps dans la convention collective de ce secteur; il figurait déjà dans la CCN du 28 février 1969 des chocolatiers et confiseurs. En 1993 lors de la fusion de cette dernière avec la CCN des biscuiteries, biscotteries, entremets et desserts instantanés et aliments diététiques, le champ et les modalités de recours ont été précisés. Par ailleurs, le recours au contrat d'usage n'est pas reconnu juridiquement.

- Les glaces industrielles

La glace est un produit dont la consommation est également fortement saisonnière : 65% du chiffre d'affaires annuel sont réalisés entre le 15 juillet et le 1er septembre, dont une large part dans les zones touristiques, mais avec en outre de fortes variations suivant les conditions climatiques locales. Les Français en moyenne ne dégustent que 6 litres de glace par an contre 12 pour les Scandinaves ou 21 pour les Américains, démontrant que ce n'est pas qu'une question de saison mais surtout d'habitudes alimentaires. La gamme proposée évolue chaque année (on parle de « collections » comme pour la haute couture) pour répondre aux goûts changeants des consommateurs, ou susciter de nouvelles envies. La commercialisation est réalisée à 70% par la grande distribution avec les mêmes incertitudes que pour le chocolat, et à 30% par les restaurateurs, cafetiers et glaciers, parfois dans des points de vente ouverts seulement durant la saison estivale. La production qui s'effectue avec des machines ne pouvant être utilisées pour d'autres productions, débute en février pour s'achever fin juillet. Les contrats saisonniers qui représentent selon les entreprises entre 25 et 50% des effectifs, s'échelonnent sur cette période avec des durées comprises entre 3 et 6 mois. Même si une partie des excédents peut être conservée (la DLUO moyenne est d'un an), le problème des invendus se pose également pour cette filière.

- La pâtisserie et la boulangerie industrielles

Ce secteur regroupe à la fois des industriels producteurs (frais ou congelés) et des chaînes de points de vente spécialisées en boulangerie/viennoiserie ou en snackings. Il emploie 35.000 salariés en production et 12.000 en magasins. La saisonnalité est moins marquée que dans les filières précédentes : elle ne concerne que 10% des entreprises, et 15 à 20% du chiffre d'affaires total qui est de l'ordre de 6 milliards d'euros. Elle est à la fois liée à la consommation et à la production. Dans le premier cas, se classent des produits festifs emblématiques comme les bûches de Noël et les galettes des Rois, alors que dans le second, on trouve par exemple les tartes aux fraises, ce fruit supportant très mal la congélation.

S'agissant des produits destinés aux fêtes de fin d'année et de l'Epiphanie, on constate une concentration assez forte : 10 entreprises représentent 30% de la production. On recense environ 1 200 salariés saisonniers chaque année (3 % des effectifs), embauchés

principalement en CDD pour surcroît d'activité ou en intérim et affectés principalement aux chaînes de production. Ce sont majoritairement des femmes recrutées directement (bouche-à-oreille, annonces dans la presse locale...). On note une fidélisation significative des saisonniers qui sont formés sur le poste de travail, notamment au respect des règles d'hygiène et de sécurité. D'autres postes saisonniers concernent les points de vente dans les campings en période de vacances et les activités de traiteur en fin d'année.

- La saisonnalité dans l'artisanat alimentaire

Un nombre significatif d'entreprises artisanales alimentaires (boulangers-pâtisseries ; bouchers ; charcutiers ; chocolatiers ; glaciers ; restauration dont crêperies) sont marquées par la saisonnalité avec des phénomènes de consommation spécifiques s'exprimant à certaines périodes de l'année, en lien soit avec le tourisme, soit avec des traditions liées le plus souvent à des fêtes (Pâques, Noël...).

Ainsi, en Midi-Pyrénées, l'activité saisonnière se concentre entre avril et octobre et bat son plein durant l'été, notamment dans le secteur de la restauration. Les saisonnalités propres aux industries agroalimentaires (IAA) ont des répercussions importantes sur l'économie locale de juin à décembre. C'est le cas des conserveries de foie gras qui connaissent un pic d'activité important entre septembre et décembre, générant chaque jour jusqu'à 900 emplois saisonniers pour la préparation et l'expédition des colis.

Le secteur alimentaire artisanal est aussi très présent dans les zones montagneuses comme par exemple en Maurienne (Savoie). La forte économie touristique se répercute sur les entreprises de ce secteur dont plus de la moitié exerce une activité saisonnière, soit environ 600 entreprises artisanales dans les secteurs de l'agroalimentaire (pâtes, fromage, biscuits...), des plats à emporter (restauration rapide) et des métiers de bouche (boulangerie, pâtisserie, transformation de viande). En moyenne, la durée d'ouverture annuelle de ces entreprises est de 8 mois et demi.

La saisonnalité est également particulièrement marquée sur le littoral breton dans la restauration de type traditionnel (restaurant, brasserie, cafétéria, crêperie, pizzeria...), où plus d'un salarié sur deux, employé au cours de l'été, est un travailleur saisonnier.

Enfin, dans le nord de la France, l'emploi saisonnier représente une ressource d'ajustement importante. Si dans le département du Nord, l'activité dans le secteur de la restauration traditionnelle est relativement régulière tout au long de l'année du fait en particulier de la clientèle d'affaires, dans le Pas-de-Calais, on constate au contraire un surcroît temporaire significatif lié au tourisme au cours de la période estivale. Le secteur emploie ainsi 7,5% des emplois saisonniers à cette période dans l'ensemble de la région.

Par ailleurs, au niveau des filières, les ventes de glaces subissent fortement l'influence de la météo, notamment l'été. Ainsi, en 2009, 55 % du volume des ventes a été réalisé en 10 semaines, surtout en juillet-août, où le temps fut globalement chaud et ensoleillé. A l'inverse, en 2012, avec une météo peu clémente, le marché des glaces a connu une progression de 1 % en valeur mais une baisse de 3 % en volume des ventes. Lorsque la température dépasse 20 degrés, les ventes augmentent. Certaines boutiques doivent alors faire appel à des travailleurs saisonniers pour servir leurs clients. D'une façon générale, la période estivale (de juin à septembre) est particulièrement importante pour les glaciers car elle peut couvrir à elle seule 55 % du marché en valeur. Certains artisans glaciers monovalents (dont l'activité exclusive porte sur la fabrication et la vente de glace) peuvent n'ouvrir leur boutique que du printemps à la fin de l'été dans des régions touristiques. Pour les artisans polyvalents (chocolatier et glacier), la vente de glace ne représente pas plus de 10% de leur

chiffre d'affaires. S'agissant toujours de la chocolaterie, l'activité saisonnière a un poids très important ; ainsi, 42% à 45% du chiffre d'affaires est réalisé sur la période de Noël et 16% sur la période de Pâques. L'emploi des saisonniers, bien souvent des étudiants, se concentre ainsi sur les périodes de novembre-décembre et de mars-avril. Il concerne entre 30% et 100% de l'effectif moyen de l'entreprise hors période saisonnière, soit au total environ 6 500 personnes. Les contrats de travail saisonniers vont de 2 semaines à 4 mois. Les coûts salariaux correspondants représentent environ 10 % du chiffre d'affaires.

Enfin, en ce qui concerne la poissonnerie, on observe deux moments-clés : les périodes de fêtes (Pâques et Noël) et la saison estivale. L'été favorise les points de vente en zone côtière touristique, les fêtes (notamment Noël) sont cruciales pour les poissonneries implantées sur les lieux de résidence habituelle. Par ailleurs, tout comme les fruits et légumes, les produits de la mer ont leur saisonnalité.

Constats et problématiques

Éléments généraux de contexte

La partie consacrée aux évolutions marquantes observées au cours des précédentes décennies a retracé les grands changements qu'a connus l'agriculture de notre pays depuis les années 60 et qui ont eu un impact sur les activités et le travail saisonniers. Il s'agit ici de présenter des éléments de contexte et les tendances qui se dessinent actuellement, concernant toutes les entreprises qu'elles soient saisonnières ou non, avant de développer, dans le second volet de ce chapitre, les principales problématiques auxquelles doivent faire face les entreprises, les salariés et tous les acteurs, notamment locaux, concernés par la saisonnalité.

Certaines productions et secteurs d'activité sont confrontés plus que d'autres à la concurrence européenne et internationale, soit parce qu'ils sont exportateurs, soit parce qu'ils ont à faire face sur le marché national, à des produits importés.

Une multiplicité de facteurs déterminent la compétitivité des entreprises et des exploitations, y compris pour celles exposées à une forte saisonnalité: coût et productivité du travail, qualité des produits et équipements, qualification du personnel, politique d'investissements notamment en recherche-développement, structure et organisation interne, frais de transport et de logistique, circuits de commercialisation et de distribution etc.

S'agissant des exploitations agricoles, les périodes de récolte peuvent avoir un impact sur leur compétitivité. Ainsi, lorsque ces dernières s'allongent en raison de conditions climatiques plus favorables, les producteurs des pays concernés sont avantagés par rapport à leurs concurrents.

L'intensification des échanges communautaires et internationaux a ouvert de nouveaux débouchés pour la production française mais aussi entraîné la chute parfois brutale de certaines activités (par exemple - 40% pour la culture des asperges). Elle a provoqué des mouvements contradictoires, vers plus de spécialisation, ou, au contraire, vers une plus grande diversification des espèces, variétés ou gammes de produits.

Au niveau territorial, après une longue période durant laquelle la spécialisation des exploitations et des régions s'est renforcée, on observe aujourd'hui des remises en cause de cette tendance. Cette inflexion vise d'abord à répondre à des considérations d'ordre économique : la variété de leurs productions réduit la vulnérabilité des exploitations, par exemple par rapport à la volatilité des prix, aux aléas climatiques, aux commandes de l'aval, et contribue à faire diminuer les coûts (valorisation réciproque des sous-produits de cultures et d'élevage, baisse des frais de transports...), après rentabilisation de l'investissement initial lorsque celui-ci est significatif.

Dans cet esprit, on observe des créations ou des reprises d'exploitations, de taille parfois modeste, génératrices de valeur ajoutée grâce à la valorisation de leurs productions via des circuits de proximité.

Sur un autre plan, la diversification de l'agriculture a aussi des conséquences sur le plan environnemental. En effet, une trop grande spécialisation induit nécessairement des déséquilibres tels que dans les grandes plaines céréalières, l'appauvrissement des sols qui nécessitent des apports croissants d'intrants chimiques ou la présence d'excédents de matière organique d'origine animale dans les zones d'élevage intensif, qui, s'ils ne sont pas correctement gérés, migrent dans les nappes, les cours d'eau et les mers. Une meilleure complémentarité entre les productions permet de réduire ces problèmes, en favorisant notamment une baisse de l'utilisation des produits de fertilisation de synthèse, au demeurant onéreux pour les agriculteurs et générateurs de gaz à effet de serre.

La diversification ne se limite pas aux types de cultures, la nouvelle PAC imposant d'ailleurs à cet égard de nouvelles contraintes en termes d'assolement et de rotations minimales. En effet, un nombre significatif d'agriculteurs développent des activités hors du champ de la production agricole. Dans ce cadre, différentes voies d'élargissement, souvent complémentaires, sont mises en œuvre :

- la vente directe avec ou non transformation des productions. C'est en particulier le cas pour les éleveurs (fromages, charcuterie, viande, volailles...), les viticulteurs ou encore les arboriculteurs (confitures...), et les maraîchers ;
- la sylviculture, dans le cadre éventuellement de l'agroforesterie ;
- la prestation de service pour le compte de clients privés, le cas échéant agriculteurs, ou de collectivités locales (entretiens d'espaces verts, travaux environnementaux...);
- le tourisme, avec l'accueil dans l'exploitation : gîtes, chambres d'hôtes, fermes-auberges, séjours à thème (équitation, fabrication de foie gras...);
- la production d'énergie (méthanisation des déjections animales et de sous-produits végétaux, bois-énergie) qui tend à se développer.

En matière de diversification des productions, l'approche territoriale peut être porteuse d'une plus grande efficacité économique si les exploitations agricoles et les entreprises de transformation alimentaire, particulièrement celles de petite taille, ont des intérêts communs : les premières ayant besoin de débouchés et les secondes, de sources d'approvisionnement. En outre, pour les entreprises agroalimentaires, disposer au niveau local de productions variées, à saisonnalités échelonnées, favorise la possibilité de diversifier leurs propres activités.

La pluriactivité ne concerne pas que les agriculteurs puisque des pêcheurs et des conchyliculteurs souvent installés dans des zones touristiques proposent, outre la vente directe de leurs produits, des activités aux estivants (pêche et promenade en mer, visite des parcs...).

Ces évolutions récentes et encore limitées rejoignent les nouvelles attentes d'une part croissante des consommateurs soucieux de connaître l'origine de leur alimentation et les conditions dans lesquelles celle-ci a été élaborée. Les pouvoirs publics se sont efforcés de répondre à cette demande par une communication sur le « manger durable et local », la diffusion d'un calendrier des produits de saison, ou encore la présentation des filières et la valorisation des circuits courts et de proximité. C'est aussi pourquoi les produits locaux de saison, le cas échéant sous signes de qualité et plus largement commercialisés dans le cadre de circuits courts et/ou de proximité, rencontrent un succès grandissant. Dans le même esprit, la réforme des règles des marchés publics (décret du 26 août 2011) a permis la mise en avant des circuits courts (un seul intermédiaire ou vente directe). La restauration collective s'est, en outre, vue assigner un objectif de 40 % d'achat de produits de proximité (critère de distance).

En termes d'emplois, des travaux³⁹ portant sur le secteur des fruits et légumes, mentionnés par le ministère de l'Agriculture dans son étude précédemment évoquée « Le monde agricole en tendances », montrent que l'accroissement de la taille des exploitations et leur spécialisation augmentent la demande de travail salarié sur des périodes courtes, alors que la diversification favorise un étalement du volume de travail sur l'année. De plus, l'activité de conditionnement et le développement de productions sous signe de qualité entraîneraient une augmentation des besoins de main-d'œuvre salariée dans les exploitations.

Quant aux salariés saisonniers, différents constats méritent d'être soulignés. Tout d'abord, ils constituent une population extrêmement hétérogène qu'il s'agisse de leurs profils et de leurs motivations ainsi qu'en témoignent les différentes typologies présentées précédemment et qui mériteraient d'être affinées pour tenir compte du nombre de salariés concernés.

Il convient en outre de souligner que des évolutions très rapides sont observées en ce qui concerne leur population dans la mesure où les mouvements qui affectent le marché global du travail ont des répercussions très fortes sur celui de l'emploi saisonnier qui pour de nombreux demandeurs d'emploi, ne constitue qu'une solution par défaut.

Au regard de la diversité de ces profils et des motivations qui s'y attachent, les besoins et les attentes des intéressés sont par conséquent très variés, ce qui implique que les réponses à leur apporter ne peuvent être standardisées. Par ailleurs, du fait de leurs possibilités limitées de mobilité, les salariés saisonniers ou les agriculteurs désireux d'étendre leurs durées d'emploi ou d'augmenter leur niveau de revenus grâce à des emplois salariés relevant d'autres domaines (industries agroalimentaires, tourisme,...) se heurtent à une forte sectorisation qui rend très difficile la construction de véritables parcours professionnels étalés dans l'année. Il existe cependant des régions où cette pluriactivité est bien organisée. C'est notamment le cas dans les zones de montagne où de nombreux agriculteurs travaillent

³⁹ Source : Etude Darpeix, la demande de travail permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications, le cas du secteur des fruits et légumes français, 2010

en hiver dans les stations de ski, en tant que moniteur ou conducteur de chenillette pour le damage des pistes.

La difficulté de parvenir à une durée d'activité annuelle suffisante et la faible visibilité quant aux perspectives d'évolution de carrière contribuent à donner une mauvaise image de l'emploi saisonnier. Il est en effet souvent mal rémunéré et perçu comme sans avenir, soumis à des conditions de travail pénibles et entraînant des modes de vie précaires qui en détournent les demandeurs d'emploi alors qu'il pourrait, au contraire, apparaître comme une première expérience professionnelle et une étape vers un emploi plus durable. Par voie de conséquence, cette situation pénalise la compétitivité des entreprises qui, confrontées à des pics d'activités, sont à la recherche de personnels qualifiés et motivés. Ce constat a suscité une réflexion sur la nécessité de passer d'un statut précaire de saisonnier à un statut de pluriactif qui favoriserait la fidélisation et organiserait une véritable promotion sociale.

Les principales thématiques liées à l'activité saisonnière

Au-delà des éléments généraux qui viennent d'être présentés, les entreprises agricoles, agroalimentaires et halieutiques marquées par la saisonnalité et les salariés auxquels elles font appel dans ce cadre, se trouvent confrontés à des problématiques spécifiques de différentes natures qui portent à la fois sur le recrutement, les conditions d'emploi et de vie, l'accès au financement, les transports ou encore le logement. Ces thématiques qui ont une forte dimension territoriale impliquent par conséquent également d'autres types d'acteurs publics et privés.

Le recrutement

Le développement, l'intensification et la commercialisation de la production agricole ainsi que la transformation de ses produits, d'abord artisanale puis industrielle, ont conduit à une forte extension de la part des emplois sous statut salarié, tant permanent que saisonnier, dans l'agriculture et les industries alimentaires. Le secteur de la pêche a connu des évolutions comparables.

La mécanisation, si elle a entraîné des pertes d'emplois, a aussi conduit à des exigences de qualifications plus élevées, à la mise en commun de moyens et à l'externalisation de certaines tâches qui ont été confiées à des sociétés spécialisées, prestataires de services.

Le phénomène de l'exode rural dû non seulement à la baisse de l'emploi agricole mais aussi à l'aspiration croissante, dans les nouvelles générations, d'exercer des métiers dans d'autres domaines d'activité, a également entraîné une substitution de la main-d'œuvre familiale par du personnel salarié. S'y est aussi ajouté une « formalisation » de plus en plus répandue de l'emploi familial, l'un et/ou l'autre conjoint d'agriculteurs passant sous statut salarié dans sa propre exploitation et/ou dans une autre entreprise pour y trouver un complément de revenu. Cette progression du statut salarié n'a pas été suffisamment accompagnée de formation à l'intention des agriculteurs devenant employeurs pour les familiariser aux techniques de gestion du personnel.

La mobilisation des membres de la famille en agriculture puis le recrutement direct de salariés saisonniers dans ce secteur comme dans les industries alimentaires ont longtemps

constitué et constituent encore les principales modalités pour trouver la main-d'œuvre nécessaire lors des pics d'activité.

Malgré l'adoption de différentes mesures de simplification des procédures administratives et d'allègement des cotisations sociales patronales destinées à encourager les embauches dans les exploitations agricoles, le recrutement de travailleurs saisonniers rencontre des difficultés récurrentes.

Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer ce constat.

□ *La rotation de la main-d'œuvre et les difficultés de recrutement*

Les employeurs des filières concernées par la saisonnalité doivent procéder à de nombreux recrutements puisque structurellement, ils doivent faire face à une rotation de l'emploi significative mais variable selon les secteurs. Le taux de rotation⁴⁰ qui permet d'évaluer la stabilité de l'emploi est directement lié à la durée moyenne des contrats ainsi qu'en témoigne le tableau ci-dessous. Plus il est élevé, moins l'emploi est stable⁴¹ ; à titre de comparaison, pour l'année de référence, il était de 0,32 pour les CDI et de 1,96 pour les CDD non saisonniers, toutes productions confondues.

Taux de rotation en 2009 pour les CDD saisonniers dans le secteur agricole (source Insee)

Céréales	9,06
Légumes	5,62
Fruits	7,23
Vigne	11,69
Bovins	8,48
Porcins	6,77
Volailles	10,85
Culture élevage	8,53

Dans certains départements comme la Dordogne⁴², les entreprises ne retrouvent d'une année à l'autre que 20% des salariés qu'elles ont formés.

Cette forte rotation résulte notamment de la typologie des saisonniers. Ainsi, les étudiants et, plus généralement les jeunes à la recherche d'un complément de revenu ou d'une première expérience professionnelle avant l'accès à un emploi plus stable, ne reviennent que très rarement d'une année sur l'autre.

D'autres facteurs constituent des obstacles à la disponibilité de la main-d'œuvre saisonnière.

Certains emplois souffrent, outre de leur image peu valorisante et de leur faible attractivité salariale et sociale (longues périodes de travail, cadences et pénibilité), d'une mauvaise visibilité du fait de leurs caractères spécifiques, de la multiplicité des recruteurs potentiels et de l'isolement des exploitations et entreprises de très petite taille qui, contrairement aux plus grandes, notamment dans les industries alimentaires, ne disposent pas de service dédié à cette mission. Leurs offres d'emploi sont globalement peu diffusées. La plus grande partie des recrutements se fait donc hors des dispositifs institutionnalisés, par le bouche-à-oreille, l'appel aux saisonniers présents les années précédentes et les réseaux

40 Taux de rotation = (taux d'entrée + taux de sortie)/2. [Taux d'entrée = nombre d'entrées (début de contrats) dans l'année/nombre moyen annuel de contrats ; taux de sortie = nombre de départs (fin de contrats) dans l'année/nombre moyen annuel de contrats]

41 L'emploi salarié dans le secteur agricole en 2009, document de travail E 2011/07, Sophie Villaume, INSEE, septembre 2011

42 Audition de M. James Chatenoud, représentant d'Alatras, le 12 février 2014.

de connaissances. Ceci est vrai tant dans l'agriculture que dans les industries alimentaires où la plupart des recrutements sont effectués à proximité des entreprises et, fréquemment, au sein des cercles familiaux des employés permanents. Viennent seulement ensuite Pôle Emploi et, dans une certaine mesure, les missions locales qui disposent dans les faits de peu d'offres et peuvent méconnaître la réalité et la spécificité des emplois saisonniers.

C'est pour cette raison que de nombreuses initiatives ont été mises en place localement par les partenaires sociaux (pour exemples : l'ANEFA et son réseau de Bourses à l'emploi, le « Point info emploi » ...).

Des annonces sont également publiées notamment via les sites d'associations locales diverses tournées vers l'emploi agricole, les « jobs » étudiants ou dans le cadre de bourses d'emploi qui peuvent être organisées sur le territoire.

Cette dispersion des offres ne favorise pas la mise en relation des besoins des entreprises et des demandes des personnes à la recherche d'un emploi qui éprouvent en outre des difficultés pour obtenir des informations sur les conditions d'emploi et, le cas échéant, sur des questions périphériques (logement, transports...).

Une autre raison tient à la nature des activités concernées par le pic saisonnier. En effet, certaines tâches nécessitent ponctuellement de pouvoir disposer d'un nombre important de saisonniers, et ce, dans un délai très court, sans qu'il soit toujours possible d'anticiper pleinement l'ampleur et les dates précises de ce besoin de main-d'œuvre, du fait d'aléas climatiques influant sur la période et les volumes de récoltes, ou de commandes formulées très tardivement par les distributeurs. Il convient d'ajouter également que certaines activités à partir de la fin du mois d'août et courant septembre (vendanges ...) autrefois majoritairement effectuées par des étudiants, nécessitent aujourd'hui de rechercher un autre vivier de saisonniers du fait du décalage des récoltes ou des vendanges, notamment en raison du changement climatique et de l'avancement de la date de reprise des cours universitaires. Par ailleurs, la mécanisation déjà évoquée, a modifié la nature des tâches à réaliser qui exigent des qualifications plus élevées (conduite d'engins, utilisation d'équipements, encadrement d'équipes ...) que les travailleurs saisonniers potentiels ne maîtrisent pas toujours. Les contrats courts (de 1 à 3 mois) requérant un certain niveau de qualifications sont tout particulièrement confrontés à une pénurie de candidatures.

Outre de pourvoir aux besoins de recrutements initialement prévus, les employeurs doivent aussi fréquemment pallier un nombre très significatif de ruptures de contrats anticipées souvent dès le début de ceux-ci, parfois même au cours ou à la fin de la première journée, qui s'expliquent notamment par une méconnaissance initiale de la part des saisonniers de ce que recouvrent précisément l'emploi qu'ils ont accepté et les contraintes notamment physiques ou organisationnelles qu'il comporte. De nouveaux recrutements, immédiats, doivent par conséquent être réalisés, ce qui nécessite que le chef d'exploitation ou d'entreprise puisse y consacrer du temps, dans un contexte déjà marqué par l'urgence et l'importance de sa charge de travail.

Différentes actions ont été lancées sur le plan local ou professionnel pour remédier à ces difficultés de recrutement. Certaines ont porté sur la création d'outils d'information et de communication (guide contacts, livrets saisonniers par département, bourses de l'emploi, points info). Dans plusieurs bassins d'emploi, des calendriers d'emplois saisonniers ont été dressés pour permettre aux demandeurs d'emploi d'avoir une meilleure vision des périodes de travail saisonnier. Ainsi, le syndicat mixte Drôme des Collines a réalisé un calendrier qui présente l'ensemble des métiers et secteurs qui recrutent tout au long de l'année sur

son territoire. Plus au nord, le calendrier « Travailler toute l'année au rythme des saisons en Savoie » informe sur les emplois saisonniers disponibles dans le territoire d'Albertville-Tarentaise avec l'indication des périodes et modalités de recrutement, des durées des saisons et des compétences recherchées. Dans un autre registre, les caves coopératives cherchent à développer des partenariats avec les universités (pour le travail d'étudiants) et les Compagnons du devoir.

D'autres initiatives seront présentées de manière détaillée dans le chapitre suivant. Néanmoins, on constate globalement une coordination insuffisante entre l'ensemble des parties prenantes tant publiques que privées et donc un déficit d'échanges d'informations entre les recruteurs et les demandeurs d'emploi.

□ *La fidélisation des saisonniers*

Pour surmonter les difficultés inhérentes au recrutement de nouveaux personnels saisonniers, la reconduction de leurs contrats chaque année, donc la fidélisation, apparaît comme une solution bénéfique à plusieurs titres et dans l'intérêt commun des deux parties prenantes.

Du point de vue de l'employeur, elle permet entre autres de disposer de personnels opérationnels plus rapidement dans la mesure où ils capitalisent les compétences acquises les années précédentes. De plus, elle facilite l'exécution des procédures administratives liées à l'embauche ainsi que les diverses démarches d'accueil, ce qui génère des économies appréciables en termes de temps et de coûts.

Dans cet objectif, les conditions de l'accueil initial dans l'exploitation ou l'entreprise apparaissent déterminantes en vue de favoriser l'éventuelle fidélisation des salariés.

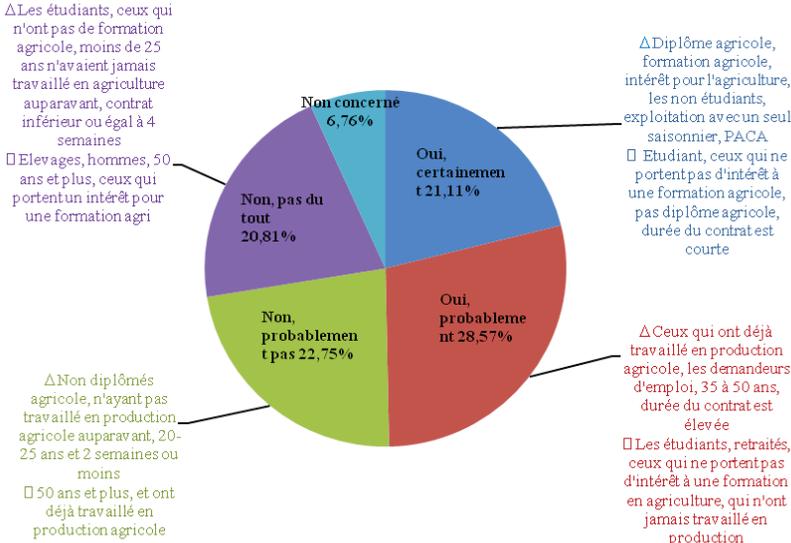
A cet égard, des employeurs conscients de l'importance de ce premier contact ont mis en place diverses mesures (remise d'un livret d'accueil, temps consacré à la présentation de l'environnement de travail, visite de l'établissement, formation des salariés permanents à l'accueil des saisonniers...). Même si ces dispositions ne peuvent être mises en œuvre dans des structures de petite taille, tous les efforts pour faciliter l'adaptation des nouveaux salariés à un univers professionnel qu'ils découvrent ne peuvent que s'avérer payants. La formation à laquelle un développement particulier sera consacré, est également un élément important dans ce cadre. Si les consignes relatives aux tâches à effectuer et des règles de sécurité de base à respecter sont généralement données en revanche, les véritables dispositifs d'accompagnement de la prise de fonctions demeurent rares.

L'absence de données statistiques globales concernant les industries agroalimentaires ne permet pas d'y mesurer l'importance exacte de la fidélisation des salariés saisonniers.

S'agissant de l'agriculture, l'étude précitée « L'emploi salarié dans le secteur agricole en 2009 » révèle que sur les quelque 653 000 personnes ayant effectué un CDD saisonnier en 2007, près de la moitié (46%) n'ont pas retravaillé dans ce secteur au cours des 2 années suivantes, la quasi-totalité d'entre elles n'ayant d'ailleurs pas non plus occupé d'autres emplois saisonniers hors de l'agriculture. Parmi le tiers (32%) de ceux qui ont de nouveau été recrutés comme saisonniers en 2008 et 2009, près de 40% l'ont été dans la même exploitation.

Enfin, on observe que les salariés saisonniers agricoles sont très partagés quant à leur avenir professionnel : la moitié d'entre eux envisage de travailler durablement dans ce secteur d'activité alors que plus de 43 % l'écartent.

Les saisonniers considèrent-ils l'agriculture comme une possibilité pour leur avenir professionnel ?



△ Sur-représentation □ Sous-représentation

Source : enquête FNSEA sur les saisonniers, novembre 2013

□ La simplification des démarches de recrutement

Afin de faciliter les formalités liées à l'embauche et à l'emploi des travailleurs saisonniers dans le secteur de la production agricole, le législateur⁴³ a instauré le Titre emploi simplifié agricole (TESA), calé sur le Titre emploi simplifié entreprises pour les TPE.

Il permet une simplification administrative au moyen d'un imprimé unique délivré par les caisses de mutualité sociale agricole pour l'embauche et l'emploi d'un salarié agricole en contrat à durée déterminée d'au plus 3 mois⁴⁴, dont la rémunération brute ne dépasse pas le plafond mensuel de sécurité sociale, dans le cadre :

- d'un emploi à caractère saisonnier ;
- d'un accroissement temporaire d'activité ;
- du remplacement d'un salarié absent ou du chef d'exploitation ou d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation.

Tous les employeurs agricoles, y compris les membres des groupements d'employeurs, même de remplacement peuvent y recourir, quel que soit leur secteur d'activité professionnelle et l'effectif salarié.

Le TESA permet de regrouper dans un document unique, six formalités relatives à l'embauche : la déclaration préalable à l'embauche, l'inscription sur le registre unique du

⁴³ Loi n°99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole

⁴⁴ Sont exclus du dispositif les contrats de type particulier (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, d'avenir, d'accompagnement dans l'emploi, les contrats concernant les salariés étrangers introduits par l'ANAEM...).

personnel, le contrat de travail, la demande de bénéfice de taux réduits pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi, le signalement au service de santé au travail, l'immatriculation du salarié et quatre formalités à l'issue de la relation de travail : le bulletin de paie, l'attestation d'assurance chômage, la déclaration trimestrielle des salaires, la conservation du double du bulletin de paie.

Le TESA ne constitue pas une nouvelle catégorie de contrat et ne modifie pas les règles propres applicables à chacun d'entre eux.

Il peut être utilisé pour les salariés de nationalité étrangère régulièrement autorisés à travailler en France. Dans le cas des salariés saisonniers étrangers introduits en France par l'intermédiaire de l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM), le volet « contrat de travail » du TESA ne vaut que dans la mesure où il est accompagné du contrat de travail écrit visé par les services départementaux de l'Etat chargés du travail.

Le TESA devrait être aménagé par la future loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt.

Selon le Ministère de l'Agriculture, 500 000 TESA sont utilisés chaque année. Pour autant, cette mesure n'a pas permis de réduire les difficultés de recrutement précédemment évoquées.

Les exonérations de cotisations patronales

Pour aider les entreprises à surmonter la crise économique qui a débuté en 2007, des mesures complémentaires d'exonérations ont été instaurées. Elles avaient pour objectif affiché d'encourager la création d'emplois. Certains considèrent que leur mise en place peut être aussi analysée comme une manière indirecte de réduire les distorsions de concurrence découlant de la disparité des éléments de salaires au sein de l'Union européenne, sans s'affranchir du respect des règles communautaires.

Le premier dispositif, dit « allègements Fillon » sur les bas salaires a été institué en 2008 pour l'ensemble des employeurs, agricoles ou non (à l'exception de l'État et des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des particuliers employeurs et des organismes consulaires). Cette mesure repose sur une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale portant sur les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès), les accidents du travail et maladies professionnelles et les allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC selon un barème dégressif en fonction de la rémunération.

Dans le secteur agricole, le dispositif TODE (travailleur occasionnel/demandeur d'emploi), entré en vigueur un an plus tôt en 2007 et qui vise en priorité l'emploi saisonnier, permet à l'employeur de bénéficier d'une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales agricoles (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, à l'exception des cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles), et d'allocations familiales, ainsi que d'une prise en charge par la MSA du paiement de certaines cotisations conventionnelles patronales : formation professionnelle, retraite complémentaire, AGFF, AFNCA, ANEFA, PROVEA, Santé sécurité au travail (SST). Ces exonérations (déterminées conformément à un barème dégressif linéaire) sont depuis le 1^{er} janvier 2013 totales pour une rémunération inférieure ou égale à 1,25 SMIC mensuel (SMIC majoré de 25 %), contre 2,5 SMIC auparavant ; dégressives pour une rémunération mensuelle comprise entre 1,25 SMIC mensuel et 1,5 SMIC mensuel (équivalent au SMIC majoré de 50 %) contre 2,5 SMIC et 3 SMIC auparavant ; nulles pour une rémunération mensuelle égale ou supérieure à 1,5 SMIC mensuel contre 3 SMIC auparavant.

La durée maximale d'application de l'exonération TODO est fixée à 119 jours ouvrés consécutifs ou non par salarié et par année civile. Elle concerne l'embauche de salariés réalisant les tâches temporaires liées au cycle de la production animale et végétale, aux travaux forestiers, aux activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production.

D'après le ministère de l'Agriculture, le dispositif TODO concerne de l'ordre de 60 000 établissements et 850 000 emplois par an. Selon les données disponibles, il représenterait un coût annuel estimé à 345 M€, soit 25 % de la masse salariale totale des TODO. Dans l'agriculture, l'ANEFA estime qu'il s'applique pour 47 % à la viticulture (dont 36 % pour les contrats vendanges), 30 % aux cultures spécialisées, 13 % à la polyculture-élevage, 5 % aux entreprises de travaux agricoles, 3 % à l'élevage spécialisé de petits animaux, 1 % à la conchyliculture et 1 % à l'élevage spécialisé de gros animaux.

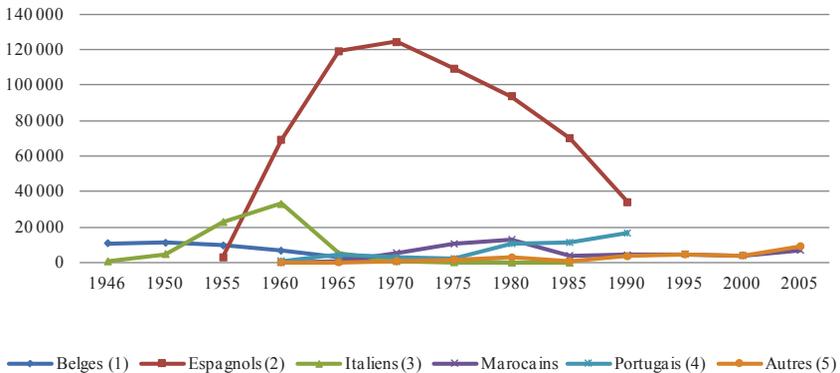
Selon certains, cette mesure a aussi eu pour effet indirect des régularisations d'emplois non-déclarés par des employeurs qui souhaitaient en bénéficier. D'autres jugent ce dispositif contestable parce qu'il favorise l'embauche en contrats de moins de 119 jours, au détriment de contrats de plus longue durée, assortis d'allègements moindres (Fillon) avec un différentiel d'exonération entre un TODO et un CDI en agriculture de 6 % de cotisations au niveau du SMIC et de 21 % pour 1,25 SMIC. Aussi, la MSA a-t-elle estimé lors de son audition, que ce système constituait une incitation au travail occasionnel. A l'inverse, d'autres encore regrettent que les coopératives de transformation et de conditionnement ne bénéficient pas de ces exonérations.

□ Le recours à des salariés étrangers sous contrats « OMI »

En France, le recours à des saisonniers étrangers est une pratique ancienne en agriculture afin de faire face aux difficultés de recrutement et de pallier le manque de main-d'œuvre disponible.

Le graphique ci-dessous montre de fortes évolutions depuis la fin de la Seconde guerre mondiale quant aux pays d'origine de ces travailleurs. Durant cette période, ce sont les ressortissants espagnols qui ont le plus souvent été largement majoritaires alors qu'antérieurement les Belges étaient les plus nombreux.

Evolution des introductions de travailleurs saisonniers étrangers en agriculture de 1946 à 2005



1) Fin de dénombrement en 1987 - (2) Fin de dénombrement en 1991 - (3) Fin de dénombrement en 1987
 (4) Fin de dénombrement en 1991 - (5) Dont Tunisiens, Yougoslaves et Polonais

Source : Etude Darpeix, la demande de travail permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications, le cas du secteur des fruits et légumes français, 2010

Aujourd'hui, hormis les ressortissants des Etats-membres qui, en application du principe de libre circulation au sein de l'Union européenne, peuvent travailler en France sans formalité particulière⁴⁵ et qui ne sont plus pris en compte dans ces statistiques, les saisonniers étrangers sont introduits via un « contrat OMI » délivré par l'ANAEM (anciennement ONI puis OMI) pour une durée maximum de 6 mois sur l'année chez un ou plusieurs employeurs. Ce contrat fait office à la fois de titre de séjour et de contrat de travail. Le travailleur doit regagner son pays d'origine à l'expiration de son contrat et faire constater son retour à la mission ANAEM dans son pays.

En 2005, 15 795 travailleurs OMI ont été introduits, essentiellement en agriculture (95%), dont une très large majorité dans les exploitations de fruits et légumes. A cette époque, les Polonais en représentaient plus de la moitié (51%), devant les Marocains (43%) puis les Tunisiens (4%).

Ces travailleurs saisonniers étrangers relevant des contrats OMI doivent répondre à des besoins sectoriels de main-d'œuvre et la situation de l'emploi leur est opposable, c'est-à-dire que les employeurs doivent démontrer que le marché du travail n'a pu satisfaire leurs demandes. Les décisions d'entrée sont prises par les préfets sur la base de circulaires ministérielles fixant des orientations annuelles en la matière. Selon le principe d'égalité de traitement prévu par le code du travail, les conditions d'emploi et de rémunération des salariés OMI doivent être semblables à celles des saisonniers nationaux.

Ces contrats OMI appellent plusieurs observations. D'une part, le droit de séjour du travailleur étranger est attaché au contrat de travail et ne vaut que pour l'employeur désigné. La fin du contrat ou sa rupture anticipée signifie soit le retour au pays, soit, en cas de non-retour, l'entrée dans l'illégalité. La nature même du contrat OMI génère ainsi une totale dépendance du saisonnier étranger vis-à-vis de l'employeur. Par ailleurs, la procédure

⁴⁵ A l'exception de certaines professions réglementées et certains emplois publics et sous réserve de conditions spécifiques transitoires pour la Croatie.

prévoit deux types de contrats, soit nominatif par lequel l'employeur recrute un travailleur étranger en particulier, soit anonyme, par lequel le choix du travailleur est laissé aux soins de l'OMI. Dans les faits, les contrats OMI sont dans leur grande majorité, nominatifs, ce qui peut conduire un employeur à ne pas reconduire le contrat l'année suivante, alors qu'en principe, il existe un accord tacite de renouvellement d'une année sur l'autre (« privilège d'ancienneté »). Enfin, si les employeurs doivent fournir un logement au travailleur, force est de constater en pratique que cette obligation n'est pas respectée ou qu'elle se traduit dans de nombreux cas par des conditions d'hébergement insalubres.

Des contrats saisonniers peuvent aussi être conclus avec des étrangers munis d'une carte de séjour portant la mention « étudiant ». Cette carte de séjour temporaire⁴⁶ vaut autorisation de travail dans la limite de 60 % de la durée légale du travail, soit 964 heures, sans qu'il soit nécessaire de saisir les services de la direction du travail.

□ *Le recours à des sociétés prestataires de services*

Parallèlement à l'embauche de salariés saisonniers, les agriculteurs font souvent appel à des prestataires de services pour réaliser des travaux, notamment lors des périodes d'intense activité nécessitant des délais très courts. Historiquement, c'est la mécanisation qui a fortement contribué à initier ce mouvement avec notamment les entreprises de battage ou encore les alambics. En effet, l'acquisition de matériels onéreux et utilisés très brièvement n'apparaissait ni possible ni rentable pour de nombreuses exploitations de taille modeste. Dans ce cadre, les entreprises de travaux agricoles (ETA), les coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) et, sur un autre plan, les services de remplacement et les groupements d'employeurs se sont progressivement développés.

Les ETA effectuent pour le compte des agriculteurs toutes sortes de travaux : labours, semis, récoltes, ensilage, vendanges, débroussaillages... Les CUMA permettent aux agriculteurs adhérents d'utiliser un matériel performant dont l'investissement ne se justifie pas sur une seule exploitation. Quant aux services de remplacement, ils mettent temporairement du personnel à disposition des agriculteurs qui doivent s'absenter de leur exploitation⁴⁷.

Si le nombre d'UTA représentées par les ETA et les CUMA reste globalement marginal (1% des UTA totales), il a augmenté entre 1988 et 2007 de plus de 50% pour l'ensemble des exploitations, essentiellement dans les exploitations de céréales, de bovins-lait et de vins de qualité. Pour la plupart des productions, elle se traduit par le recrutement d'un travailleur aux compétences particulières et bien définies (tractoristes...).

Cependant, pour certaines productions comme les fruits et légumes ou la vigne, l'externalisation prend souvent la forme d'une sous-traitance des travaux qui ne requièrent que peu ou pas de compétences particulières comme la récolte. A cet égard, on note depuis plusieurs années la présence croissante en France d'entreprises étrangères (espagnoles, polonaises, britanniques, marocaines), proposant les services de salariés originaires principalement des pays de l'Europe de l'Est et de pays tiers.

La réglementation qui s'applique en la matière à ce type de sociétés est essentiellement d'ordre communautaire. La situation de leurs salariés, ressortissants d'Etats-membres et considérés comme des travailleurs détachés, est traitée par le règlement de 1974 modifié en

⁴⁶ Article L. 313-7 du CESEDA

⁴⁷ Source note Insee premières n° 1243, juin 2009

2004 qui maintient l'affiliation du travailleur détaché au régime de sécurité sociale de l'État d'origine, et par la directive de 1996 qui consacre le principe d'application de la législation sociale du pays dans lequel se déroule le contrat, en ce qui concerne principalement les durées maximales de travail et les repos, les taux de salaire minimum, et les mesures visant la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, sauf à ce que les normes du pays d'envoi soient plus favorables.

Détachements de travailleurs au sein de l'Union européenne en 2011

Pays	Nombre de salariés détachés hors du pays	Nombre de salariés détachés au sein du pays
Allemagne	226 850	311 000
Autriche	28 806	76 335
Belgique	55 931	125 107
Espagne	48 479	47 640
France	169 000	144 500
Italie	35 611	64 223
Luxembourg	39 385	24 925
Pays-Bas	25 896	105 885
Pologne	227 930	16 013
Portugal	54 043	13 345
Roumanie	59 363	10 476
Royaume- Uni	35 368	37 247

Source: *Posting of workers in the European Union and EFTA countries, Commission européenne, octobre 2012*

Le bâtiment et les travaux publics sont les secteurs les plus concernés par le détachement au sein de l'Union européenne. Seul 1% des détachements concernerait l'agriculture et 7% les transports et la communication, même si ces chiffres restent sous-estimés du fait du nombre de non-déclarations aux organismes de sécurité sociale. Par exemple en 2010, le ministère français du travail estimait ainsi entre 220 000 et 330 000 le nombre de salariés détachés présents sur le territoire sans avoir été déclarés préalablement conformément à la loi.

La multiplication des cas de fraude dans un contexte de recours accru au détachement des travailleurs depuis l'élargissement de l'Union européenne de 2004-2007 a conduit le Parlement européen à adopter le 16 avril 2014 une directive d'exécution destinée à mieux encadrer cette procédure et à lutter contre le dumping social. Les Etats-membres pourront ainsi décider librement du nombre et de la nature des documents exigibles des entreprises en vue de contrôler la situation des salariés détachés. Par ailleurs, dans les métiers du bâtiment, la responsabilité de l'entreprise qui a recours à de tels salariés pourra être retenue s'il y a fraude, en plus de celle du sous-traitant qui les détachés. Les Etats pourront, s'ils le souhaitent, étendre cette coresponsabilité à d'autres secteurs d'activité.

Concernant les saisonniers en provenance de pays tiers, estimés selon la Commission européenne à plus de 100 000 chaque année au sein de l'Union européenne, leur situation vient de faire aussi l'objet d'une directive le 5 février 2014 visant à faciliter leur admission et leur travail dans l'UE, tout en rappelant le principe de la préférence communautaire

en faveur des nationaux et ressortissants de l'UE pour pourvoir aux emplois vacants. Une demande d'entrée dans l'UE comme travailleur saisonnier devra inclure un contrat de travail ou une offre d'emploi ferme précisant certains aspects essentiels de l'emploi tels que la rémunération et les heures de travail. La preuve que le travailleur bénéficiera d'un logement approprié sera également incluse. Si l'hébergement est organisé par l'employeur, le loyer ne devra pas être excessif ou automatiquement déduit du salaire du travailleur. Les travailleurs saisonniers doivent bénéficier des mêmes droits que les ressortissants de l'UE en matière d'âge minimum pour travailler, de rémunération, de licenciement, comme pour les heures de travail, le droit aux vacances ou encore les soins de santé et les exigences de sécurité.

Les différents aspects qui viennent d'être abordés conduisent à évoquer la question du travail illégal dans le secteur de l'agriculture, la dissimulation du travail pouvant résulter non seulement de l'absence de déclaration d'embauche ou de conclusion d'un contrat de travail mais aussi du non-paiement d'une partie des heures travaillées et des cotisations afférentes.

Jusqu'au milieu du siècle dernier, les exploitations étaient principalement familiales et une large part du travail saisonnier s'effectuait traditionnellement en faisant appel à la famille et aux autres agriculteurs du territoire, dans une démarche d'entraide et de solidarité locale. Des saisonniers supplémentaires pouvaient venir compléter les équipes pendant les pics d'activité sans pour autant que soient établis des contrats de travail en bonne et due forme.

La situation a profondément évolué avec une plus grande structuration économique du monde agricole, le développement d'une réglementation du travail assortie de contrôles et de sanctions de ces formes de travail « informelles » et la généralisation des systèmes de retraite et de protection sociale. Plus récemment, l'instauration des dispositifs d'exonérations de cotisations patronales a également incité à formaliser, dans des contrats, le travail même occasionnel jusqu'alors souvent non déclaré. Même si le phénomène du travail illégal a fortement reculé, il n'en demeure pas moins que selon les données de l'administration du travail, les secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration et du bâtiment sont encore ceux où les cas de fraudes et d'irrégularités demeurent supérieurs à la moyenne interprofessionnelle.

Aujourd'hui, on observe dans le secteur agricole, l'émergence d'une nouvelle forme de travail illégal lié au fort développement d'entreprises internationales de prestations de services, implantées dans un Etat-membre mais faisant appel à des ressortissants étrangers en provenance d'Amérique latine ou de certains pays de l'Est. En effet, si apparemment elles respectent les réglementations en vigueur, une part significative d'entre elles ont en réalité des pratiques totalement condamnables (versement d'un salaire conforme aux dispositions réglementaires et conventionnelles mais avec pour le salarié, l'obligation d'en reverser une partie conséquente au prestataire afin de couvrir de prétendus frais de transport et d'hébergement, durées de travail excessives, absence de prise en compte de la santé-sécurité au travail...).

Le contrôle par les services de l'Inspection du travail est complexe, du fait notamment du statut juridique et de l'installation à l'étranger de ces entreprises et parce que celles-ci sont théoriquement chargées de capitaliser une partie des gains de leurs salariés en vue de les faire parvenir à leurs familles. De plus, ces saisonniers étrangers, bien que confrontés à des situations intolérables, sont prêts à accepter des niveaux de rémunération et des conditions de travail inadmissibles en France mais très supérieurs à ceux pratiqués dans leur pays d'origine. Venus pour travailler et amasser le plus d'argent possible, ces travailleurs

sont « captifs » d'employeurs peu scrupuleux qui abusent de la situation ; de ce fait, ils hésitent à se plaindre d'un système proche de l'esclavagisme par peur de mesures brutales de rétorsion, une rupture de contrat de travail signifiant immédiatement pour eux, la fin de leur séjour dans le pays d'accueil. Pour lutter contre ces dérives, une convention contre le travail illégal a été signée en France le 24 février 2014 entre les ministres du travail et de l'agriculture et les organisations professionnelles et syndicales des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire, notamment en vue de renforcer la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de service internationales.

S'agissant des employeurs agricoles qui font appel à ce type de prestations, il s'avère que leurs motivations ne correspondent pas à une volonté de contourner la législation ou à la perspective d'obtenir un avantage financier, les coûts étant comparables à ceux d'un recrutement direct. Les objectifs visés sont une simplification des procédures d'embauche et une externalisation des risques inhérents à des ruptures prématurées de contrats, en ayant ainsi la garantie de bénéficier au moment requis, d'une main-d'œuvre suffisante et souvent compétente. Les difficultés de recrutement évoquées plus haut dans le présent rapport, les problèmes de transport et/ou de logement et les incertitudes des périodes de récolte par exemple dus aux aléas et décalages climatiques qui empêchent de recourir à des étudiants après la rentrée scolaire, les conduisent à reporter ces questions sur un prestataire extérieur qui se chargera de leur fournir rapidement le nombre des saisonniers souhaité.

Les conditions d'emploi

□ Les spécificités liées au contrat de travail saisonnier

Comme tout CDD, le contrat de travail saisonnier doit être écrit et contenir des informations obligatoires comme la durée de la période d'essai. Mais il revêt un certain nombre de spécificités en matière notamment d'indemnité de précarité, de reconduction, de droits à l'assurance-chômage...

📅 La durée du contrat et la prime de précarité

La durée maximale du contrat de travail saisonnier est de huit mois. A l'inverse du CDD classique, il est possible d'enchaîner plusieurs contrats saisonniers sans avoir à respecter de délai de carence entre deux contrats. Par ailleurs, un CDD saisonnier peut ne pas comporter de date précise d'échéance. Dans ce cas, il doit être conclu « pour la durée de la saison » et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié).

Autre différence notable, contrairement aux autres CDD, le contrat saisonnier de même que le contrat d'usage, ne donne pas lieu à une prime de précarité à son terme, sauf convention ou accord plus favorable comme par exemple en viticulture. Certains, dont le défenseur des droits⁴⁸ se sont interrogés sur la pertinence d'une telle exclusion au regard de la finalité même de cette prime, destinée à compenser la précarité d'un contrat de travail à durée limitée qui ne se prolonge pas en contrat à durée indéterminée. A cet égard, le défenseur des droits propose, outre de poser en principe le caractère reconductible du contrat de travail saisonnier, « d'instaurer le versement de l'indemnité de fin de contrat pour les contrats de travail saisonniers ne comportant pas de clause de reconduction ou lorsque cette reconduction ne serait pas respectée par l'employeur ».

48 Régime juridique du contrat de travail saisonnier, proposition de réforme n°11-R004.

En outre, le salarié a le droit, en fin de contrat, de demander que ses heures supplémentaires lui soient payées au lieu d'être compensées en temps.

Le renouvellement et la reconduction du contrat

Il est possible de renouveler un contrat saisonnier, c'est-à-dire d'en prolonger la durée par avenant, à condition qu'il s'agisse bien d'une activité saisonnière et non permanente sur l'année.

Le contrat de travail peut par ailleurs comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre. Cette clause constituera une priorité d'embauche pour le salarié. Si elle impose une reconduction automatique, elle conduira à une requalification du contrat en CDI. A cet égard, une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur ayant occupé un salarié saisonnier de le réemployer pour la même saison de l'année suivante ; c'est le cas dans les secteurs du « tourisme social et familial » et celui des « remontées mécaniques et domaines skiabiles ».

Il convient de noter que dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, la convention collective prévoit que les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives et qui couvrent toute la période d'ouverture de l'établissement, pourront être considérés comme établissant une relation de travail à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

La durée du travail et les repos, les congés payés

En agriculture, le régime du temps de travail et de repos des travailleurs saisonniers fait l'objet d'adaptations particulières permises par le code rural.

Ainsi, la durée maximale quotidienne de travail effectif, fixée à 10 heures, peut être dépassée d'au plus 2 heures. De même, alors que la réglementation générale limite à 48 heures la durée hebdomadaire de travail, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à porter celle-ci à 60 heures, voire jusqu'à 72 h dans certains cas. Toute heure de travail effectif au-delà de 60 heures de travail par semaine ouvre droit à un repos de 25 % à accorder dans le mois qui suit immédiatement la période de pointe (par demi-journée dans la mesure du possible).

Le temps de repos entre 2 jours de travail doit être au minimum de 11h consécutives et de 12h pour les jeunes de moins de 18 ans. Cependant, une dérogation permet de réduire ce temps de repos à 10h pour les saisonniers de plus de 18 ans qui sont logés par leur employeur ou ceux dont le temps de trajet aller-retour entre leur résidence et leur lieu de travail est inférieur à 15 minutes. En contrepartie de cette réduction du temps de repos entre 2 jours de travail, le saisonnier a droit à 20 minutes de repos compensateur. Celui-ci peut être cumulé pendant un mois, à l'issue duquel l'employeur devra le lui rendre en temps ou le lui payer.

Par ailleurs, celui-ci a la possibilité de reporter sous certaines conditions le repos du dimanche sur un autre jour de la même semaine lorsque le fonctionnement de l'exploitation l'exige, voire de différer le repos hebdomadaire dans la limite de 3 fois maximum par saison.

Les dérogations aux durées maximales de travail ainsi qu'au repos hebdomadaires font l'objet d'une décision prise au plan local par les services d'inspection du travail sur demande formulée soit par l'employeur directement, soit de façon collective par une organisation professionnelle territoriale au nom de ses adhérents. Certains professionnels regrettent à ce sujet les exigences de délais préalables parfois importantes alors que les aléas climatiques

rendent difficiles les anticipations en la matière et que des besoins d'extension des plages de travail peuvent se révéler urgents en raison de mauvaises prévisions météorologiques (annonce de grêle par exemple au moment des récoltes). De plus, la question du niveau d'appréciation de l'instruction de ces demandes peut se poser. En effet, le fait qu'elles reposent sur une décision au plan local peut conduire à des approches et interprétations différentes, voire contraires pour une même filière en fonction des autorités décisionnaires sur les territoires concernés, alors que les motifs à l'appui de ces demandes d'autorisation sont identiques. Les différences d'appréciation susceptibles d'en résulter sont considérées par certains employeurs comme des sources de distorsion de concurrence au niveau national.

Le régime de la durée du travail dans les industries agroalimentaires obéit à des possibilités de dérogations aux durées du travail et au repos hebdomadaires similaires, autorisées par le code du travail.

Enfin, s'agissant des congés payés, la durée du contrat et sa finalité ne permettent pas la plupart du temps au saisonnier de bénéficier des jours qui lui sont dus et qui doivent alors être compensés sous forme d'indemnité versée à la fin du contrat.

□ *L'indemnisation chômage*

Pôle emploi considère comme chômeur saisonnier, le salarié remplissant une des conditions suivantes :

- avoir exercé au cours de 2 des 3 années précédant la fin de son contrat de travail, une activité dans ces secteurs : exploitation forestière, activités sportives professionnelles, activités liées au tourisme, casinos et cercles de jeux, exploitations agricoles saisonnières...
- avoir connu au cours des 3 ans précédant la fin de son contrat de travail, à la même époque chaque année, des périodes d'inactivité quel que soit le secteur d'emploi.

Longtemps, les salariés saisonniers n'ont été indemnisés que lorsque leurs périodes de chômage correspondaient à leurs saisons de travail habituelles constatées lors des années précédentes. A partir de 1997, le droit à indemnisation en intersaison leur a été reconnu mais en contrepartie, l'allocation versée est affectée d'un coefficient réducteur, ce qui se traduit par des indemnités correspondant à environ 50 % du salaire perçu par le saisonnier, contre 71% dans le régime de droit commun. L'indemnisation minorée est proportionnelle au nombre de jours travaillés au cours des 12 derniers mois. Par exemple, un saisonnier ayant travaillé 6 mois au cours de la dernière année verra ses indemnités diminuer de moitié

En 2006, le mécanisme de l'indemnisation des travailleurs saisonniers est pérennisé, mais avec un nombre de périodes d'indemnisation limité à trois par an.

La convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 a modifié le bénéfice de l'allocation chômage des travailleurs saisonniers en supprimant le coefficient réducteur déterminé en fonction du nombre de jours de travail au cours des 12 derniers mois.

Désormais, à compter du 1^{er} juin 2011, il n'est plus opéré de distinction selon que le chômage est ou non qualifié de saisonnier. Les personnes dont l'activité était considérée comme saisonnière sont désormais indemnisées dans les conditions du régime général.

Suite à l'accord interprofessionnel de janvier 2014 et à celui sur l'assurance chômage de mars 2014, la mise en œuvre des droits rechargeables permet à un saisonnier ayant travaillé plus de 150 h d'obtenir une prolongation de son indemnisation correspondant à la durée de son contrat saisonnier.

□ *La santé et la sécurité au travail*

Selon les règles de droit commun, la visite médicale est obligatoire dans les 30 jours suivant l'embauche d'un salarié. Partant du constat que les saisonniers bénéficiaient rarement de cet examen en raison de la courte durée de leur contrat et que les services de santé au travail n'étaient pas en mesure de répondre aux demandes face à l'afflux important de saisonniers sur une même période, le code rural et de la pêche maritime a fixé des modalités particulières pour les saisonniers du secteur agricole. Elles ont été reprises en 2012 dans le code du travail pour leurs homologues des autres secteurs.

Deux catégories de saisonniers sont distinguées selon la durée de leur contrat :

- les saisonniers recrutés pour une durée d'au moins 45 jours, sous un ou plusieurs contrats saisonniers et dans une ou plusieurs entreprises durant la saison, bénéficient d'une visite médicale d'embauche obligatoire, sauf si le salarié est recruté pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical, datant de moins de 2 ans ;
- les saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours de travail effectif, sont quant à eux dispensés de cet examen. Ils ont la possibilité s'ils le souhaitent, de demander à être reçus par le médecin du travail en dehors des heures de travail, mais cette possibilité est dans les faits rarement utilisée.

Ces derniers peuvent cependant bénéficier d'actions de formation et de prévention mises en œuvre par les services de santé au travail et, s'agissant du secteur agricole, par la MSA, qui prennent généralement la forme d'interventions d'une demi-journée en entreprises. La MSA organise également à destination des employeurs, des réunions d'information avant le début de la saison pour les sensibiliser en matière de risques professionnels, souligner l'importance de l'apprentissage des bons gestes du métier et évoquer les questions d'accès à tel ou tel équipement nécessitant une vigilance de l'employeur et une formation du salarié. Ces sessions mettent également en évidence l'intérêt de bien accueillir les saisonniers. Des actions directes sont également menées : envois de messages aux saisonniers, temps d'information sur site par le médecin du travail et/ou le conseiller en prévention des risques professionnels. La MSA a aussi mis en place dans plusieurs régions, en particulier pour les territoires fortement ruraux, un système de camions de médecine du travail qui se déplacent dans les entreprises, permettant d'effectuer simultanément le suivi médical des salariés permanents et les visites d'embauche des saisonniers.

Cependant, tous ces efforts ne permettent pas de répondre aux besoins de prévention des risques induits par l'exercice des activités (troubles musculo-squelettiques, utilisation et stockage des intrants, manutention de charges, conduite d'engins ...). Les emplois saisonniers nécessitent souvent des aptitudes notamment physiques, attestées par le médecin du travail lors de l'embauche. De plus, les chiffres montrent que les travailleurs saisonniers sont plus exposés aux risques d'accidents du travail tant en termes de fréquence que de gravité, notamment les premiers jours d'emploi et en fin de contrat. Plusieurs raisons expliquent cette plus grande vulnérabilité, certaines liées directement à l'activité comme la

diversité des lieux de travail, l'enchaînement de contrats courts, la pénibilité, les horaires atypiques et le rythme du travail liés aux pics d'activité, la difficulté de compréhension des consignes par les saisonniers étrangers, d'autres relèvent de facteurs extérieurs tels que la difficulté d'organiser une vie familiale ou l'éloignement du domicile habituel.

Les entreprises concernées étant souvent des structures à faibles effectifs, elles ne disposent le plus souvent pas de services compétents pour remédier à ce type de problèmes, ni d'un CHSCT, voire de délégués du personnel qui pourraient se saisir de ces questions. La loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999, puis des accords paritaires de 2001 et 2008 avaient prévu la constitution au niveau départemental d'une Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) pour pallier ce manque. Mais force est de constater que peu d'entre elles ont été mises en place ou sont actives.

La formation professionnelle

Au-delà de la formation au poste de travail lors de la prise de fonctions, dispensée en général en interne par un membre de l'entreprise, la question de la formation professionnelle se pose de façon importante pour les salariés saisonniers. En effet, même s'il demeure des tâches dites de simple exécution, la mécanisation et la sophistication des techniques et des process, tant dans les exploitations que dans les entreprises de transformation, ainsi que la montée en gammes des produits et services pour répondre à la demande des consommateurs entraînent une progression constante du niveau de qualification requis pour l'ensemble des salariés.

Les représentants du FAFSEA et d'OPCALIM ont souligné, lors de leur entretien avec le rapporteur⁴⁹, l'enjeu majeur de la formation au sens large pour les intéressés, à la fois pour obtenir des contrats saisonniers mais également pour prétendre à une évolution professionnelle dans la durée.

□ *Les droits à la formation des saisonniers*

Les travailleurs saisonniers bénéficient des mêmes droits à la formation que les autres salariés sous CDD (Plan de formation de l'entreprise, CIF-CDD, DIF, VAE ...), même si leur accès aux différentes actions de formation est plus difficile en raison des conditions d'exercice de leur activité (contrats plus ou moins courts, intersaisons, changements de secteurs d'activités...).

Afin de pallier l'impossibilité pour le salarié de pouvoir suivre une action de formation en saison compte tenu de la faible durée des contrats, le législateur a instauré un dispositif particulier. Le saisonnier peut ainsi pendant l'intersaison, bénéficier d'un CDD lui permettant de suivre une action de formation lorsque son employeur s'engage à reconduire le contrat de la saison précédente. La durée de ce CDD doit être égale à celle prévue pour l'action de formation. La rémunération du salarié ne peut pas être inférieure au montant de celle qu'il doit percevoir au cours de la saison suivante, déterminée d'après les fonctions qu'il devra exercer.

Enfin, le congé individuel de formation (CIF) permet aux saisonniers pendant ou après un contrat, de bénéficier des formations de leur choix. Le droit au CIF-CDD est ouvert à condition d'avoir au moins 15 mois d'activité salariée sur les 5 dernières années, quel que soit le type de contrat, dont au moins 4 mois, consécutifs ou non en CDD au cours des

⁴⁹ M. Honoré, directeur du FAFSEA le 13 mars ; M. Kéromnès, président d'OPCALIM le 19 mars 2014.

12 derniers mois. Il existe également un CIF-CDD dérogatoire, plus facile d'accès, qui requiert au moins 6 mois en CDD consécutifs ou non sur les 22 derniers mois.

Au même titre que les salariés sous CDD, les saisonniers doivent au terme de leur contrat, recevoir de la part de leur employeur un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF). Ce document les informe sur leurs droits au CIF et précise notamment le nom de l'employeur, la durée du contrat de travail, le montant total de la rémunération perçue et l'organisme collecteur des fonds au titre du CIF auquel devra s'adresser le saisonnier souhaitant se former.

Par ailleurs, le principe de la portabilité du droit individuel à la formation (DIF), renforcé par l'instauration récente du compte personnel de formation (CPF)⁵⁰, peut constituer un outil favorisant l'accès des saisonniers à la formation professionnelle. Attaché au salarié tout au long de son parcours professionnel, le CPF permet de capitaliser les heures de formation à la fin de chaque année : 24h/an jusque 120 h, puis 12 h/an dans la limite totale de 150 h pour un travail à temps plein.

□ *Les difficultés d'accès à la formation*

Les enjeux de la formation, liés à la professionnalisation et à l'élévation du niveau de qualification diffèrent bien évidemment selon les profils des salariés concernés et leurs motivations. Si les problèmes d'accès à la formation ne concernent par exemple pas les étudiants, ils sont en revanche plus dommageables pour les saisonniers susceptibles d'être pérennisés dans l'entreprise ou la filière. Il en résulte des difficultés à construire de vrais parcours professionnels qualifiants permettant d'offrir aux saisonniers des perspectives de promotion, ainsi que, pour les entreprises, des obstacles à la fidélisation de leurs salariés d'une saison à l'autre et au recrutement du personnel adapté aux fonctions qui lui sont dévolues.

Selon le FAFSEA⁵¹, les saisonniers en agriculture représentent moins de 10% des heures de formation prodiguées. Cette situation est notamment due à l'impossibilité d'identifier les saisonniers à l'échéance de leurs contrats, en l'absence de remise du BIAF, malgré l'obligation légale qui en est faite, ce qui empêche tout suivi en termes de formation professionnelle. De plus, la longueur de la procédure d'instruction du CIF-CDD (de l'ordre de deux mois) le rend peu accessible aux saisonniers. Le CIF professionnalisant (CIF-CDD allégé) ne concernerait par ailleurs que 300 personnes par an. Plus globalement, l'échec des CIF-CDD pour les saisonniers s'expliquerait par deux raisons principales. D'une part, la prise en charge ne couvre pas toute la durée de la formation, d'autre part, la faible formation initiale et l'absence de formation à leur intention en agriculture rendent ces salariés peu réceptifs à des actions de longue durée.

De plus, le FONGECIF d'une région ne peut traiter les CIF de salariés qui viennent d'une autre région. Se pose dès lors la question d'accords entre FONGECIF pour surmonter cet obstacle.

Une autre difficulté tient à la forte sectorisation des filières et des organismes de formation. En particulier, les OPCA auraient tendance à ne pas accepter les demandes

⁵⁰ Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale à la suite de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

⁵¹ Fonds d'assurance formation pour les salariés des exploitations agricoles et activités annexes, entendu en entretien le 13 mars 2014

de financements d'actions de formation à des métiers relevant d'une autre filière et par conséquent d'un organisme homologue.

Enfin, la validation des acquis de l'expérience, troisième voie de certification professionnelle à côté de la formation initiale et de la formation continue, repose sur la reconnaissance de l'expérience. Elle permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Malgré l'intérêt qu'elle présente, les différentes auditions et les entretiens réalisés ont fait ressortir que le caractère long et complexe de la procédure se révélait dissuasif et sans doute inadapté à la plupart des types de saisonniers définis précédemment. La VAE est principalement utilisée pour obtenir la reconnaissance de qualifications de niveau V des classifications conventionnelles alors que la très grande majorité des saisonniers exercent des fonctions de niveau I et II. En outre, la recherche d'informations et de conseils peut s'avérer difficile face notamment aux nombreux organismes certificateurs publics et privés.

Pour l'OPCALIM, les certificats de qualification professionnelle, créés par les branches professionnelles dont celles de l'agroalimentaire, contribuent à fidéliser les saisonniers en ce qu'ils permettent, dans le cadre de démarches de professionnalisation couplées à un accompagnement et à une reconnaissance de l'expérience professionnelle du saisonnier, de développer ses qualifications professionnelles et ainsi de lui ouvrir des perspectives d'évolution de carrière. Le renforcement du rôle de ces CQP passe aussi par la création de CQP de nature transversale et leur positionnement dans les grilles de classifications.

La protection sociale et la retraite

Du fait de la durée souvent très faible de leurs contrats de travail qui de surcroît peuvent relever de régimes différents, agricole ou non, les travailleurs saisonniers sont confrontés à d'importantes difficultés en ce qui concerne leur protection sociale.

□ L'ouverture des droits aux prestations

S'agissant de l'assurance maladie, le droit à des prestations est subordonné soit au versement d'un certain montant de cotisations, soit à un nombre d'heures de travail durant chaque période de référence. Au minimum, est exigée la validation de 60 heures ou un salaire équivalent à 60 SMIC horaires sur un mois (ou avoir travaillé au moins 120 heures, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 120 fois le montant du SMIC horaire, pendant trois mois) pour bénéficier du remboursement des soins pendant deux ans, en cas de maladie ou de maternité.

Des planchers particuliers ont été fixés pour les travailleurs saisonniers (ainsi que pour les salariés intérimaires) qui du fait de la spécificité des modalités de leur activité, ne peuvent pas remplir les conditions générales d'ouverture des droits. Ils doivent ainsi justifier avoir travaillé au moins 800 heures pendant un an (ou 60 heures sur un mois) ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire pendant un an pour bénéficier des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité, décès.

Néanmoins, la difficulté pour l'ouverture des droits des saisonniers, en particulier pour les contrats de très courte durée, réside dans les délais de remontée des informations et surtout de leur centralisation en cas d'activités successives relevant de différentes caisses de la MSA. En effet, jusqu'au début 2014, chaque caisse attendait que le salarié ait atteint ses 60 heures d'affiliation en tant que saisonnier sur place pour lui ouvrir les droits. La mise

en place de la déclaration préalable d'embauche, nécessitant que l'employeur dans les huit jours précédents le début du contrat en informe la MSA, devrait permettre de récupérer ces informations en amont et ainsi de pouvoir faire immédiatement le lien avec les autres caisses pour vérifier si un salarié remplit ou non les conditions à une ouverture de droits.

Ce problème soulève encore plus de difficultés lorsque le salarié exerce successivement des emplois relevant de régimes différents : MSA (production agricole), régime général de la sécurité sociale (industries alimentaires et tourisme, par exemple) ou ENIM⁵² (conchyliculture).

A cet égard, il convient de noter la spécificité du régime de l'ENIM puisque pour y être affilié, il est nécessaire d'être immatriculé en tant que marin, profession réglementée et donc de disposer d'une formation professionnelle minimale sanctionnée par un titre particulier⁵³. Ces règles particulières constituent un frein à la possibilité de pluriactivités au sein de secteurs différents.

L'audition de la MSA a aussi mis en exergue le fait que les allocations familiales ne sont pas accordées aux salariés qui n'ont pas de résidence fixe en France, ce qui exclut de leur bénéfice les saisonniers itinérants ou étrangers.

Une autre difficulté peut intervenir pour les assurés nés à l'étranger, pour lesquels il est dans un premier temps nécessaire de créer un NIA (numéro d'immatriculation d'attente) afin de permettre leur affiliation. Or, en fonction des contrats saisonniers successifs relevant de caisses, et *a fortiori* de régimes différents, le salarié concerné peut avoir plusieurs NIA, ce que le rapprochement des bases de données des différentes caisses devrait dans l'avenir éviter. Néanmoins, il reste la question de l'affiliation initiale pour laquelle l'assuré doit produire une pièce d'état civil ou d'identité, documents qu'il n'est pas toujours évident de récupérer lorsque le saisonnier arrive sur l'exploitation.

Le bénéfice des systèmes de protection sociale complémentaire (maladie, décès, invalidité, incapacité et rente éducation) est souvent soumis, par les accords collectifs de branche qui les ont instaurés, à des conditions d'ancienneté que les saisonniers ne remplissent que rarement, surtout lorsqu'ils cumulent des emplois de très courte durée relevant de conventions collectives différentes. Les saisonniers subissent ainsi une succession de délais de carence qui les prive de ces couvertures. La branche des HCR (hôtels, cafés et restaurants), en formulant des conditions d'ancienneté d'un mois, a ouvert ces dispositifs aux saisonniers puisque les contrats de travail y sont d'un mois minimum.

□ La nécessité d'une articulation entre les différents régimes de protection sociale

Le problème majeur auxquels sont confrontés les saisonniers pour leur accès aux droits sociaux réside dans le fait qu'il leur arrive fréquemment, contrairement aux autres salariés, de cotiser à des régimes différents qui sont « étanches » les uns par rapport aux autres.

C'est ce qui a conduit à la création « d'une caisse pivot », évoquée par M. Daniel Jacquier, président de la CPAM de Savoie au cours de son audition devant la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation⁵⁴ et qui avait fait l'objet d'une disposition de la loi du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social et prévoyant le rattachement du salarié au régime correspondant à son activité principale.

52 Etablissement national des invalides de la Marine, englobant la sécurité sociale et la caisse de retraite des marins.

53 Article L. 5521-1 du code des transports.

54 Audition le 19 février 2014

Puis, la loi de modernisation de l'agriculture du 1^{er} février 1995, sur la base du rapport d'Hervé Gaymard «Pour le droit à la pluriactivité», avait ouvert aux pluriactifs la possibilité de choisir pour la gestion de leur protection sociale, une caisse de rattachement qui ne soit pas obligatoirement celle de leur activité professionnelle principale sous réserve de conventions conclues entre les caisses concernées. Toutefois, en l'absence de telles conventions signées par les caisses et organismes nationaux, ce dispositif n'a jamais fonctionné et a été abrogé par l'article 53 de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999.

Cette idée a été récemment reprise sous la forme de la mise en place d'un « interlocuteur social unique » par le député Vannson dans son rapport sur *Le développement des emplois dans les territoires de montagne* de novembre 2011.

□ *La validation de trimestres pour la retraite*

Il en est de la retraite comme des autres prestations sociales. Au regard des conditions de validation de trimestres pour le droit à retraite, un grand nombre de travailleurs saisonniers ne parviennent pas au minimum d'heures travaillées exigées, c'est-à-dire à 200 heures totalisées par trimestre au sein du même régime. A titre d'illustration, 36 % des salariés, tous types de contrats de travail confondus, ne valident pas de trimestres à la MSA⁵⁵. La loi de réforme des retraites du 20 janvier 2014 vise notamment à abaisser ce seuil à 150 heures, ce qui permettra la validation de trimestres supplémentaires. Une autre mesure prévoit la liquidation unique pour les trois régimes (agricole, régime social des indépendants et général) à compter du 1er janvier 2017, en vue d'agrégier l'ensemble des durées cotisées inter régimes. Alors qu'actuellement un saisonnier ayant travaillé 100 heures dans le cadre du régime agricole et 100 heures pour le régime général ne peut prétendre à aucune prise en compte de ces durées de travail par l'un ou l'autre de ces régimes, les nouvelles dispositions lui permettront de bénéficier d'un trimestre validé.

Les transports, le logement et les autres services aux familles

Au-delà des conditions de travail et d'emploi des saisonniers, d'autres aspects relevant de la situation personnelle de ces salariés à la recherche d'un contrat jouent un rôle déterminant quant aux emplois qu'ils sont susceptibles d'occuper. Dans ce cadre, ce sont les problématiques liées aux transports, au logement ainsi qu'aux éventuelles contraintes familiales qu'il convient de prendre en compte.

□ *Les transports*

Si les saisonniers de l'agriculture, des industries alimentaires et de l'halieutique sont majoritairement d'origine locale, la plupart d'entre eux habitant dans un rayon d'une quinzaine de kilomètres de leur lieu de travail⁵⁶, il n'en demeure pas moins qu'ils peuvent se trouver confrontés à des problèmes de transport (absence de véhicules, de permis de conduire, de transports publics...). Les emplois qu'ils occupent, localisés en dehors des zones urbaines, sont les plus concernés par ce type de problèmes, compte tenu de la desserte insuffisante des zones considérées par des transports en commun.

Cette question revêt une importance proportionnelle aux distances que les intéressés doivent quotidiennement parcourir pour se rendre sur leur lieu de travail potentiel. Dans de

⁵⁵ Audition de M. Franck Duclos, directeur délégué aux politiques sociales de la MSA, le 19 février 2014.

⁵⁶ Source FNSEA et coopération agricole

nombreux cas, faute de solutions appropriées, ils se voient malheureusement contraints de renoncer à l'emploi proposé.

Dans différents territoires, des initiatives ont été engagées pour faciliter les déplacements des saisonniers. Ainsi, par exemple, l'association Transvaloire a organisé dans le Loir et Cher, un système de prêt de deux-roues motorisés. L'association Récoltes, en Bourgogne nivernaise, a pour sa part organisé un système de covoiturage et acheté un minibus afin de transporter des saisonniers qui sont, pour beaucoup, des demandeurs d'emploi de longue durée.

□ Le logement

Parfois, les trajets professionnels s'avèrent trop longs pour pouvoir être effectués chaque jour par les salariés, en particulier dans les entreprises amenées à devoir faire appel à des saisonniers en provenance d'autres régions, voire d'autres pays. Cette situation peut s'expliquer par les niveaux de qualification requis ou encore par une inadéquation entre l'importance des besoins et les ressources offertes par le marché local du travail, en particulier dans le cas de certaines activités saisonnières brèves réclamant une main-d'œuvre nombreuse (cueillette des fruits, vendanges...).

Il s'agit alors pour les saisonniers de chercher à se loger sur place. A cet égard, le logement comme le souligne l'association Péripl dont le président a été entendu en audition⁵⁷, « conditionne tous les aspects de la vie du saisonnier. La difficulté de trouver un logement entraîne une difficulté dans le recrutement des saisonniers et conduit les travailleurs à exercer leurs activités dans des conditions de vie parfois précaires ».

Dans certaines régions (littoral, montagnes), la demande touristique pèse sur la disponibilité des logements et le prix des locations qui deviennent inabordables pour les saisonniers.

Le développement de l'offre de logements saisonniers se heurte à la difficulté de rentabiliser des structures occupées une partie de l'année seulement. Diverses initiatives ont tenté de répondre à cette contrainte en organisant des offres multi-publiques (saisonniers-jeunes en alternance, saisonniers-étudiants) pour maximiser le taux d'occupation.

Du point de vue du droit, les employeurs ne sont pas tenus de mettre un logement à disposition de leurs employés. Dans l'hypothèse où ils le font, ce logement est considéré comme un avantage en nature et soumis aux cotisations sociales au même titre que les repas.

Il convient à ce sujet de préciser que les entreprises relevant de la MSA (agriculture, coopératives agricoles et services à l'agriculture) et d'au moins cinquante salariés en CDI sont assujetties au 1 % logement (en pratique 0,45% de la masse salariale en CDI, CDD et saisonnier exclus) depuis la loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006 qui a étendu à ce secteur, la participation des entreprises à l'effort de construction. Ce faisant, ce dispositif se distingue du 1% logement général qui porte sur la masse salariale des entreprises de plus de 20 ETP.

Cette contribution au financement des logements des salariés peut être réalisée de façon directe par l'employeur au profit de ses salariés, sous forme de prêts pour la construction de leur propre logement, ou plus exceptionnellement, au moyen de construction de logements

⁵⁷ Audition de M. Christian Gilquin président de Peripl, centre de ressources sur la pluriactivité et la saisonnalité, le 12 février 2014.

par l'employeur ou d'amélioration d'immeubles anciens lui appartenant et destinés à être loués à ses salariés. En pratique, les employeurs agricoles, selon l'analyse de la MSA, s'inscrivent davantage dans des logiques d'investissement (aménagement de granges, etc.) en vue d'entretenir leur capital plutôt que de contribution financière aux dépenses de logement de leurs saisonniers. En outre, le financement de travaux sur des habitats qui ne sont occupés qu'une partie de l'année peut poser problème parce que certaines aides ne sont accordées que pour des logements permanents. De plus, les aides du 1% logement agricole sont limitées aux zones rurales, ce qui ne correspond pas toujours aux besoins des salariés concernés.

La participation à l'effort de construction peut également prendre la forme d'un versement par l'employeur à un organisme collecteur. Les sommes recueillies permettent de distribuer des prêts à faibles taux aux salariés des entreprises agricoles pour l'acquisition de logement ou la réalisation de travaux ou encore d'octroyer des aides pour financer la construction et la réhabilitation de logements sociaux. A cet égard, l'utilisation du 1 % agricole pose question puisque seulement 6M€ seraient redistribués pour un total de 18M€ collectés. L'absence de mutualisation entre entreprises et l'exclusion des entreprises de moins de 50 ETP constituent les principales explications de cette sous-utilisation.

De leur côté, les salariés préfèrent de plus en plus être hébergés en dehors de l'exploitation ou de l'entreprise pour bénéficier d'une plus grande indépendance. En outre, certains salariés souhaitent être mieux payés plutôt que d'être hébergés voire nourris. Ces choix se traduisent d'ailleurs, en particulier dans les zones touristiques, par le développement de modalités de logement dans des conditions de confort, de sécurité et de salubrité inacceptables (camionnettes, camping sauvage...).

Plus globalement, la nature même du contrat saisonnier dont le caractère précaire est renforcé par rapport à un CDD de droit commun est un frein pour l'accès au logement des salariés concernés, les bailleurs, publics ou privés, exigeant de plus en plus l'existence d'un CDI. En outre, les saisonniers peuvent se heurter à des difficultés d'ordre financier quant au versement d'une caution pour location.

Certaines collectivités territoriales se sont mobilisées pour répondre au problème du logement saisonnier. Ainsi, en Savoie, un accord interprofessionnel signé le 13 décembre 2002 a conduit à la création de 2800 logements de 14 m² pour des saisonniers avec une contribution du 1% logement. Un nouvel accord conclu en 2012 a porté sur la rénovation de ces logements. Des municipalités ont aussi réalisé des projets similaires (ex. Villers-sur-Mer dans le Calvados).

□ Les aspects familiaux

La mobilité fréquente imposée par la succession de contrats géographiquement distants les uns des autres, peuvent s'avérer complexes à gérer pour des ménages dont l'un des deux conjoints au moins est saisonnier, *a fortiori* s'ils ont des enfants. En effet, dans ce cas, outre les aspects liés aux transports et de logement qui viennent d'être abordés, elles engendrent des difficultés en matière de garde d'enfants et de scolarisation.

Les problèmes de garde d'enfants constituent un obstacle qui peut être majeur pour les jeunes parents susceptibles de postuler pour des contrats saisonniers d'autant que les horaires et l'amplitude de travail sont parfois incompatibles avec ceux d'ouverture des structures de garde des jeunes enfants. Ainsi la création avec le soutien de l'ANEFA,

de crèches-garderies à l'intention d'enfants de saisonniers viticoles, a permis de lever des obstacles au recrutement dans le Maine et Loire.

Ces difficultés se rencontrent aussi pour la scolarisation non seulement en matière de garde périscolaire mais aussi pour l'accueil dans des classes. Si le code de l'éducation prévoit bien que la conclusion d'un contrat de travail à caractère saisonnier ouvre le droit de faire inscrire ses enfants dans une école de la commune de son lieu de résidence temporaire ou de travail, l'afflux massif de saisonniers avec des enfants en âge d'être scolarisés n'est généralement pas pris en compte par les rectorats, sauf peut-être dans certaines zones touristiques de montagne avec des saisons de longue durée.

Enfin, les saisonniers se heurtent souvent à la complexité des démarches administratives et au manque de temps nécessaire pour trouver les bonnes informations et accomplir les diverses formalités indispensables.

Certaines maisons de saisonniers jouent un rôle d'interface entre services publics et saisonniers et facilitent leur mise en relation. Ainsi, la CPAM de Savoie a passé à ce sujet une convention avec les sept maisons de saisonniers du département. Elle forme les permanents de ces maisons qui deviennent des relais des services publics sans se substituer à eux. Pour les saisonniers dont le domicile permanent est éloigné de leur lieu de travail, le problème de la distance par rapport aux locaux administratifs dont ils relèvent demeure difficile à surmonter.

Le financement, la trésorerie et l'accès au crédit

□ *Pour les entreprises*

Contrairement au secteur du tourisme, les entreprises des filières agricoles, agroalimentaires et halieutiques fonctionnent tout au long de l'année même quand elles sont marquées par une forte saisonnalité. Cette situation génère pour les TPE-PME, des contraintes particulières. En effet, alors que leurs recettes peuvent se concentrer sur des périodes très brèves, elles doivent faire face à des frais fixes chaque mois (rémunération du personnel permanent, amortissement des investissements, entretien des locaux et des équipements...). De plus, elles doivent gérer le décalage entre production (achats), récolte (constitution de stocks) et commercialisation/vente (délais de paiement des factures) qui leur impose de disposer de fonds de roulement appropriés. Cette situation implique de leur part une gestion de trésorerie beaucoup plus délicate que celle des entreprises dont les activités sont régulières, et justifierait de disposer d'outils financiers parfaitement adaptés à ces spécificités.

Si l'objectif naturel des entreprises est de disposer de fonds propres et de roulement leur permettant de faire face aux conséquences financières de ces fluctuations saisonnières d'activités sans faire appel aux emprunts proposés par les banques, la pratique montre que nombre d'agriculteurs et de TPE ont des besoins de liquidité qui leur imposent de recourir au crédit.

Or, l'examen des solutions proposées par les organismes bancaires révèle que le caractère fortement saisonnier de l'activité ne constitue qu'un paramètre parmi d'autres quand ils étudient la situation et les besoins financiers d'une entreprise. Ce constat est surprenant dans la mesure où dans les filières considérées, de nombreuses structures sont confrontées aux mêmes types de difficultés qui auraient par conséquent mérité de faire l'objet d'une ingénierie financière dédiée. Il convient néanmoins de signaler l'existence de

deux outils qui peuvent correspondre au moins pour partie aux besoins : le crédit dit de campagne permet de répondre aux besoins de trésorerie de l'entreprise dont l'activité de vente annuelle n'a pas encore débuté ; la loi Dailly met en place un dispositif de cession de créances par l'entreprise ou l'exploitation agricole, à la banque qui encaisse celles-ci à sa place.

Les banques ont depuis longtemps développé des outils spécifiques propres à l'agriculture, mais sans en prévoir de particulier pour les exploitations véritablement saisonnières. Globalement, le niveau de risque, c'est-à-dire le nombre de clients litigieux est en diminution, passant dans l'agriculture de 7 % en 2000 à 2,8% aujourd'hui. Pour autant, on constate une situation paradoxale. Les instruments de crédit accordés par les banques s'appuient pour une large part sur les garanties de recettes que constituent les aides communautaires directes, c'est-à-dire les droits à paiement unique (DPU) de la PAC. Or, les productions les plus exposées à la saisonnalité et aux aléas climatiques (fruits et légumes, viticulture) sont également celles qui sont les moins éligibles aux DPU.

Ce problème revêt aussi une acuité particulière pour les jeunes agriculteurs désireux de s'installer dans ce type de productions. Sans perspective d'aides directes significatives et sans référence par rapport aux exercices précédents, autre élément pris en compte par les établissements financiers, leurs possibilités d'accès au crédit et aux facilités bancaires à des conditions intéressantes sont fortement réduites.

Enfin, demeure la question des risques liés aux phénomènes climatiques brutaux. Elle implique au préalable des choix de productions adaptées aux conditions naturelles. Elle concerne toutes les activités agricoles mais prend une dimension plus dramatique pour les productions qui connaissent à cet égard des périodes d'extrême vulnérabilité (gel lors de la floraison, grêle au moment des récoltes ou des vendanges...). Face à ce type de problème, il convient bien sûr de déterminer à qui il incombe d'assumer financièrement les dommages constatés parmi les différents acteurs concernés (banques, compagnies d'assurances, pouvoirs publics, agriculteurs eux-mêmes). Mais il importe aussi de raccourcir au maximum les délais dans lesquels les réponses sont apportées sous peine de les rendre inutiles. Sur ce point également, la gestion des conséquences des accidents climatiques (reports d'échéances, crédits à court terme, étalement des dettes) par les organismes bancaires se fait au cas par cas.

Pour les saisonniers

Le caractère précaire du travail saisonnier rend difficile, voire impossible dans certains cas, l'accès au crédit par les salariés concernés. Plus encore que pour les CDD, la spécificité du contrat saisonnier, souvent de courte durée et sans garantie de reconduction, incite en effet les organismes bancaires et de crédit à une très grande méfiance à son égard et les conduit souvent à refuser les prêts sollicités ainsi que le bénéfice d'autres services financiers (ouverture de certains comptes et facilités bancaires).

Par ailleurs, le salarié saisonnier peut bénéficier de crédits à la consommation, à la condition qu'il s'agisse d'un montant peu élevé et sur une période assez courte, y compris de crédits renouvelables, ou crédits « revolving », avec les plus fortes réserves accompagnant leur coût final, leur octroi parfois insuffisamment contrôlé et les risques de surendettement de plus en plus fréquents qui en découlent. Face à l'évolution du marché du travail et au développement de l'emploi à durée déterminée, des banques et organismes de crédit ont mis en place un dispositif « crédit-CDD » mais il semble destiné surtout à des situations de

contrats sur une certaine durée avec une régularité des revenus, ce que ne peuvent pas justifier les titulaires de contrats saisonniers. Cette problématique peut aussi concerner les intérimaires qui enchaînent les missions de travail temporaire de courte, voire très courte durée, mais qui, sur un an, réalisent autant d'heures de travail qu'une personne en CDI. Le fonds d'action sociale du travail temporaire se substitue alors aux banques lorsque ces dernières refusent d'accorder un financement.

A plus forte raison, l'accès au crédit immobilier en vue d'accéder à la propriété s'avère hypothétique pour les saisonniers, même pour ceux qui justifient d'une régularité de leur emploi, année après année dans la même entreprise, voire qui cumulent deux emplois complémentaires pouvant aller jusqu'à représenter un temps plein sur l'année. Le caractère fractionné de l'emploi et l'incertitude pour l'avenir représentent à cet égard des freins majeurs.

Par ailleurs, les saisonniers peuvent en théorie prétendre au bénéfice de prêts particuliers aidés par l'Etat :

- prêt à taux zéro ou prêt d'accession sociale pour les particuliers,
- prêt social « locatif-accession » (PSLA) pour des personnes morales (organismes HLM par exemple) visant à financer des logements neufs destinés à la location avec un dispositif d'accession progressive à la propriété pour les ménages sous plafond de ressources.

En réalité, s'ils se situent la plupart du temps en deçà du plafond exigé de ressources, il leur est en revanche souvent plus difficile de remplir la condition d'occupation minimale de 8 mois à titre de résidence principale.

Les actions mises en œuvre et les politiques publiques

Face à ces différentes problématiques concernant à la fois les entreprises confrontées à des pics d'activité saisonniers et les salariés recrutés pour répondre aux besoins qui en découlent, des actions sont mises en œuvre par des structures parfois spécialement créées à cet effet. Elles s'inscrivent généralement dans une approche résolument territoriale, tout en s'appuyant le cas échéant sur des dispositifs ou des financements relevant des échelons nationaux et communautaires, voire régionaux là où des programmes dédiés ont été institués.

Dans de nombreuses régions, souvent à l'initiative d'interlocuteurs sociaux ou associatifs et d'élus, des structures ont vu le jour dans un objectif de développement territorial et surtout de maintien, voire de création d'emplois. Elles ont pour vocation de fédérer et de coordonner tous les acteurs locaux concernés (organisations professionnelles et associatives, entreprises, syndicats de salariés, collectivités territoriales, services de l'Etat, organismes publics sociaux...). Selon les cas, elles n'interviennent que dans un seul domaine d'activité ou sont multisectorielles. Elles ont en commun de traiter d'abord les questions d'emploi (recrutement, fidélisation, pérennisation des contrats...), certaines d'entre elles abordant également d'autres thématiques liées à la formation, aux déplacements ou à l'hébergement des saisonniers. Enfin, elles revêtent des formes juridiques diverses : associations, membres ou non d'un réseau, groupements d'employeurs... ; parfois ce sont

les collectivités publiques, notamment les intercommunalités, qui, directement ou par le biais d'un organisme dédié, prennent en charge ces missions.

Les auditions réalisées dans le cadre du présent rapport ont permis d'entendre des responsables de plusieurs de ces entités dont les résultats, les expériences mais aussi les difficultés, sont présentés ici de manière synthétique.

Au niveau territorial

Des outils pour favoriser les recrutements et pérenniser les emplois

Les groupements d'employeurs (GE) représentent un outil de gestion de l'emploi face aux difficultés de recrutements saisonniers rencontrées par les entreprises. Ils offrent à celles-ci plus de flexibilité ainsi qu'une simplification des procédures administratives, et améliorent la sécurité et la qualité de l'emploi pour les salariés en leur permettant de travailler dans plusieurs entreprises regroupées sur un même territoire. Ils permettent aussi une meilleure adéquation entre les profils des candidats et les compétences recherchées par les entreprises.

Le groupement d'employeurs est une structure qui réunit plusieurs entreprises. Il peut être constitué sous la forme associative (association loi 1901) réunissant des personnes physiques ou morales, ou encore sous la forme de société coopérative (coopératives d'artisans, SCOP, coopératives en réseaux,...).

Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ont également la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités de groupement d'employeurs et peuvent à ce titre, mettre du personnel à disposition de leurs membres sous réserve que cette mise à disposition ne dépasse pas 30 % de leur masse salariale.

Le but du groupement d'employeurs est de recruter un ou plusieurs salariés et de le(s) mettre à disposition de ses membres, selon leurs besoins. Il peut également apporter à ses membres son aide ou son conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Source : fiche pratique droit du travail, Ministère du travail

Les GE répondent notamment aux besoins d'entreprises qui n'ont pas la possibilité d'embaucher de salariés à temps plein. Leurs adhérents recherchent :

- soit des compétences à temps partiel (quelques jours par semaine) ou pour remplacer les exploitants ou des salariés en congé ou absents pour d'autres raisons ;
- soit, dans d'autres cas, des compétences saisonnières, sur des périodes de l'année correspondant à des pics d'activité, à travers la notion de temps partagé. Celle-ci repose sur la constitution d'emplois en CDI à partir de plusieurs temps partiels dans le cadre d'une relation tripartite, (entreprise, salarié et GE), ce dernier étant l'employeur effectif gérant l'ensemble des aspects RH, y compris la formation. Le salarié pourra exercer successivement plusieurs métiers au cours de l'année et développer ainsi des compétences multiples.

Dans le cadre de la préparation du présent rapport, l'audition de deux groupements d'employeurs, l'un multisectoriel, l'autre agricole, a permis de mesurer l'intérêt de ces démarches pour le travail saisonnier.

Le GE « Cornoualia⁵⁸ », situé à Quimper, regroupe 130 entreprises adhérentes et emploie 140 salariés, dont 65 % en partage saisonnier. 97% d'entre eux travaillent en CDI à temps plein. Leurs compétences sont le plus souvent transversales (comptabilité, marketing...). L'exigence de capacités d'adaptation sur au moins deux compétences ou emplois qualifiés limite fortement la présence de jeunes de moins de 25 ans au sein des GE qui de ce fait, se prêtent peu aux dispositifs d'insertion. Tous les employés ont un permis de conduire et un trajet domicile-travail qui ne dépasse pas 30 kilomètres par jour.

La construction d'un CDI à temps partagé repose sur un maillage saisonnier réparti entre plusieurs entreprises, sur des métiers et des secteurs diversifiés en fonction des besoins annuels récurrents de compétences. Un cariste ou un chauffeur peut ainsi travailler 4 mois par an dans une conserverie et le reste de l'année dans une entreprise d'un autre secteur. Le GE permet de lutter contre une pénurie de main-d'œuvre saisonnière et de fidéliser des compétences sur un territoire. Pour ce faire, il réunit des entreprises qui ont des besoins semblables en la matière mais sur des périodes décalées donc complémentaires. Au total, Cornoualia offre 200 000 heures de travail à ses salariés et leur garantit l'équité de rémunération avec les salariés permanents des entreprises où ils travaillent.

Le GE DESFI⁵⁹ situé dans le Jura et dont 65 % de l'activité est viticole, regroupe 150 entreprises, principalement des exploitations agricoles, mais aussi des coopératives de première transformation, des entreprises du paysage et des collectivités locales, ce qui permet de combiner des emplois successifs dans les différentes entités en fonction de leurs pics d'activité respectifs. Le GE emploie 120 salariés (58 ETP). Il répond aux besoins des petites exploitations à travers un accompagnement des primo-employeurs et la recherche de compétences diversifiées.

La construction de CDI juxtaposant des activités complémentaires se limite cependant au périmètre d'un seul secteur, l'agriculture par exemple, alors que des passerelles permettraient d'offrir davantage de possibilités pour mailler des contrats saisonniers agricoles avec ceux d'autres secteurs, en particulier dans les filières halieutiques, les IAA ou le commerce. Cet élargissement se heurte à l'existence, évoquée plus haut dans le rapport, de régimes sociaux différents ainsi qu'aux difficultés liées à l'application des conventions collectives dans les GE. Dans la pratique, les secteurs agricoles et non agricoles sont relativement étanches.

Les GE ne disposent pas de convention collective spécifique. Ils appliquent soit celle dont dépendent toutes les entreprises adhérentes dans le cas d'un GE monosectoriel, soit celle de l'activité qui bénéficie du plus grand volume horaire de mises à disposition. Ils peuvent aussi choisir leur convention à condition qu'elle soit adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement.

Cependant, il est à noter qu'au niveau national, les interlocuteurs sociaux agricoles ont conclu un accord le 13 juin 2012, spécifique aux groupements d'employeurs agricoles et ruraux dans lequel :

⁵⁸ Audition de Mme Maryse Le Maux, directrice du groupement d'employeurs Cornoualia le 5 mars 2014

⁵⁹ Audition de M. Gilles Duquet, représentant du groupement d'employeurs DESFI le 5 mars 2014.

- ils définissent le groupement d'employeurs agricole et rural ;
- ils fixent les règles de détermination de la convention collective applicable au groupement d'employeurs ;
- ils rappellent les règles de responsabilité du groupement et des adhérents ;
- ils créent un label pour les groupements d'employeurs qui pourraient servir de référence dans l'attribution d'aides ;
- ils invitent les interlocuteurs locaux à prendre en compte le particularisme du travail des salariés des groupements, qui exige des compétences polyvalentes et une grande mobilité.

Avec cet accord, les signataires ont souhaité réaffirmer leur attachement à ce dispositif particulièrement adapté à l'agriculture en l'intégrant dans la politique générale de l'emploi en agriculture

Le groupement apparaît comme un moyen efficace pour maintenir des emplois sur un territoire, notamment en zone rurale. En effet, il permet à des saisonniers de bénéficier de périodes de travail plus longues, et dans un nombre important de cas, de CDI (dans les GE agricoles les CDI représentaient en 2011 environ 54 % des heures travaillées⁶⁰). Les GE leur offrent une relation de travail stable, un revenu sur toute l'année, un meilleur accès à la formation et donc l'acquisition de nouvelles qualifications, ce qui favorise les embauches à temps complet par les entreprises-membres du groupement. Par voie de conséquence, les GE connaissent une rotation relativement élevée de leurs personnels, notamment en raison de ces recrutements de salariés par leurs propres membres. Travailler dans un GE apparaît ainsi comme un marche-pied vers un emploi en CDI auprès d'une seule entreprise.

Des expériences de recherche de maillage entre activités complémentaires peuvent également être mises en œuvre sur un territoire par d'autres structures que des GE, telle la démarche engagée par l'association Récoltes (Régie de coopération et de liaisons territoriales économiques et solidaires) en Bourgogne. Le projet est issu de deux démarches complémentaires. D'une part, neuf communautés de communes voulaient développer l'économie sociale et solidaire dans une région rurale. D'autre part, les viticulteurs de Pouilly-sur-Loire avaient engagé avec la MSA une réflexion en vue de créer une structure destinée à attirer des salariés pour des travaux de taille dans la vigne. Les deux démarches ont été réunies pour conserver les compétences (la taille des vignes occupe des salariés 7 mois sur 12) et trouver des activités d'appoint. Les saisonniers sont formés à la taille de la vigne puis en période creuse, effectuent des travaux auprès des collectivités territoriales (peinture, carrelage, désherbage). Le développement d'autres activités est aussi envisagé : tourisme (vélorail), ferme de production maraîchère, pastoralisme ovin, aménagement des rivières et de sentiers de randonnées. Ce projet, encore très récent, est centré sur l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée. Les recrutements ont été réalisés par l'intermédiaire de Pôle emploi et de la Mission locale de l'emploi pour les jeunes qui ne bénéficiaient pas d'allocations de chômage. L'association emploie 24 salariés dont 11 contrats d'avenir et cotise au FAFSEA et à la MSA en tant qu'entreprise de travaux agricoles. Par ailleurs, un nombre important de salariés ne disposant pas de véhicule personnel, un système de covoiturage assuré par les responsables de l'association fonctionne actuellement, dans l'attente éventuelle d'une solution plus pérenne.

⁶⁰ L'emploi salarié dans les groupements en 2011, Données nationales, Etude de décembre 2013, MSA

Des démarches intégrées multipartenariales

D'autres initiatives portées par des associations et/ou des élus reposent sur des démarches intégrées visant à pallier la coordination insuffisante entre l'ensemble des parties prenantes, tant publiques que privées.

Ainsi, la création d'espaces dédiés à l'emploi saisonnier, dénommés maisons des saisonniers ou encore espaces saisonniers, maison de la saisonnalité, point d'accueil saisonnier..., même s'ils sont principalement orientés vers les activités touristiques, ont pour but de mettre en relation employeurs et travailleurs saisonniers tout en leur proposant un lieu d'accueil et d'information en matière d'emploi, de droit du travail, de formation et qualification, mais aussi de logement, de prévention santé, de protection sociale, ou encore de moyens de déplacements. Ces structures contribuent ainsi tant à favoriser la mise en réseau des acteurs concernés par l'activité saisonnière qu'à valoriser les actions menées en vue d'améliorer les conditions du travail saisonnier. Elles sont souvent portées par des communes, des structures intercommunales ou des maisons de l'emploi, et/ou reposent sur des initiatives associatives. A ce jour, une quarantaine de telles structures existe. Elles sont regroupées au sein de l'association Alatras⁶¹ créée en 2007 pour officialiser un réseau jusqu'alors informel et sensibiliser les pouvoirs publics et les différents acteurs aussi bien sur les phénomènes de saisonnalité et de pluriactivité que sur leurs interactions sur les économies locales. Suite au rapport Vannson, une réflexion a été récemment engagée en vue de définir un label national « maisons de la saisonnalité » afin de favoriser la lisibilité de ces structures et de garantir la qualité et l'harmonisation sur le plan national des services qu'elles rendent aux saisonniers et à leurs employeurs.

De son côté, PERIPL⁶² (Pôle d'Echange, de Ressources et d'Information sur la Pluriactivité et la Saisonnalité) coordonne, pour le compte de la Région Rhône-Alpes, le site internet « Question-saison » destiné à l'information des travailleurs saisonniers et des employeurs, avant, pendant et après la saison sur différents sujets tels l'accueil à l'emploi, les conditions de travail, la formation et la qualification, le logement, les transports, la santé, en lien avec les différentes structures compétentes chargées d'alimenter les diverses rubriques. Parallèlement, au plan national, il anime un site dédié aux pluriactifs et aux travailleurs saisonniers qui présente des informations juridiques et pratiques ainsi que l'observatoire national de la saisonnalité destiné à centraliser et analyser les données existantes qui restent aujourd'hui encore insuffisantes et disparates. PERIPL anime aussi le dispositif « VAE des saisonniers » mis en place en Rhône-Alpes dans le cadre d'une démarche de portée régionale et multisectorielle qui repose à la fois sur l'information des saisonniers au plus près de leurs lieux de vie et d'exercice professionnel, sur un accompagnement personnalisé dans leur démarche de VAE afin de favoriser la sécurisation de leur parcours professionnel, et sur l'implication des employeurs dans des projets collectifs de territoires et/ou de branches.

Le réseau de l'ANEFA (association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) est également un acteur important en matière de travail saisonnier autour du recrutement, de la fidélisation et de la mobilité, ou encore d'accès aux qualifications dans le cadre de partenariats avec les collectivités territoriales ou les acteurs de l'emploi. Entre autres

⁶¹ Audition de M. Chatenoud, représentant le réseau Alatras le 12 février 2014.

⁶² Audition de M. Gilquin, président, le 12 février 2014.

démarches de communication pour les saisonniers et les entreprises (guide de contacts, livrets saisonniers par département, bourses de l'emploi, points info), elle a élaboré des calendriers régionaux des principales activités saisonnières agricoles.

Calendrier des principaux travaux saisonniers en agriculture

FRUITS	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Pomme	Taille>					<Eclaircissage>		<Cueillette>				<Taille
Poire								<Cueillette>				
Abricot			<Eclaircissage>			<Cueillette>						
Pêche/ Nectarine	Taille>			<Eclaircissage>		<Cueillette conditionnement>					<Taille	
Prune (mirabelle, quetsche, prune)	Taille>						<Cueillette>					<Taille
Fruits rouges				<Cueillette>								
Raisin de table					<Palissage effeuillage>		Cueillette>					
Kiwi	Taille>			<Attachage>							<Cueillette>	<Taille
Olive	Cueillette>											<Cueillette
Clémentine	>											<Cueillette
Noix / Châtaigne									<Cueillette>			
GRANDES CULTURES	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Céréales						<Moisson>						
Fourrages					<Fenaion>				<Ensilage>			
Pomme de terre de conservation								<Tri Conditionnement>				
Houblon				Mise au fil <>								
Betterave						<Désherbage manuel>						
Mais semence						<Castration>						
Tabac							<Cueillette>					
VITICULTURE	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Vigne	Taille>					<Palissage>			<Vendanges>			<Taille

LEGUMES	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Endive	Coupe conditionnement >									<Arrachage Mise en bac		
Tomate		<Taille Effeuillage Récolte Conditionnement>										
Melon		<Plantation>				<Récolte>						
Pomme de terre primeur					<Récolte Condi.>							
Haricots secs (Paimpol et Tarbes)							<Récolte>					
Asperge		<Récolte>										
Choux. Artichaut. Brocoli	<Entretien Récolte>											
Carotte. Navet. Céleri	Récolte >								<Récolte			
salade			<Récolte Conditionnement>									
Poireau	Récolte Conditionnement >									<Récolte Conditionnement		
Ail. Échalote. Oignon		<Plantation>				<Récolte Condi.>						
Concombre. Cornichon	<Récolte Conditionnement>											
Poivron. Aubergine. Courgette		<Entretien Récolte Conditionnement>										
HORTICULTURE	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Plantes en pot et à massif			<Rempotage récolte Conditionnement>						<Éboulonnage Récolte Condi.>			
Pépinières		<Rempotage récolte Conditionnement>								<Amçage Récolte Condi.>		
Muguet				<cueillette>								
Bulbes			<Arrachage Epluchage Calibrage>									
Sapin de Noël											<Arrachage Condi.>	
OSTREICULTURE	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Huître										<Tri Conditionnement>		

D'autres initiatives sont décentralisées et pilotées par les structures régionales ou départementales de l'ANEFA. Ainsi l'ADEFA du Maine-et-Loire⁶³ a initié, dans le cadre d'une démarche conjointe associant les collectivités (Conseil général, Pays), la chambre d'agriculture, une CUMA, des maisons de l'emploi, la MSA et des partenaires économiques et sociaux, une charte de l'emploi saisonnier à laquelle adhèrent une quinzaine d'entreprises relevant de différentes filières (horticulteurs, pépiniéristes, viticulteurs, institut technique pour les plantes médicinales et aromatiques) et représentant plus de 100 salariés saisonniers et 40 salariés permanents. Cette charte vise à valoriser le rôle des salariés saisonniers dans la dynamique des entreprises et des territoires, à adapter l'organisation et les relations sociales dans les entreprises, à favoriser la construction de parcours plus sécurisants et lever les freins périphériques à l'emploi en répondant aux besoins des saisonniers (transport, logement, garde d'enfants). Cette ADEFA intervient également au niveau des territoires en faisant connaître les offres d'emploi pour faciliter les recrutements des saisonniers et en favorisant le maillage entre l'agriculture et les autres secteurs.

⁶³ Audition de Mme Traineau, chargée de mission à l'AREFA des Pays de Loire et de Mme Bispo, chargée de mission à l'ADEFA du Maine et Loire le 12 mars 2014

Un autre enjeu pour les entreprises consiste à préparer l'avenir. Les salariés saisonniers représentent un creuset de futurs salariés permanents potentiels. Dans un contexte de pénurie de candidats qualifiés issus des cursus de formation initiale, l'ADEFA s'appuie sur un GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) pour accompagner les employeurs. Ce GEIQ a mis en place deux formations en alternance répondant à un besoin des arboriculteurs et des viticulteurs avec une dizaine de salariés dans chaque formation.

D'autres instruments ont été créés : une boîte à outils de gestion des ressources humaines pour les entreprises, un site Internet ainsi qu'un guide pratique pour les salariés saisonniers.

Autre exemple de partenariat autour du travail saisonnier, le projet Transvaloire⁶⁴ : porté par la maison des saisonniers du Loir-et-Cher et associant Pôle-emploi, la chambre d'agriculture, les partenaires sociaux, le FAFSEA, l'AREFA, la MSA, la mission locale, il concerne les secteurs de l'agriculture, du tourisme et de l'hôtellerie-restauration. Il a été motivé par l'importance du travail saisonnier dans le territoire considéré (4 000 contrats par an), les difficultés récurrentes de recrutement et les problèmes pour mobiliser les demandeurs d'emploi face à la faible lisibilité des offres disponibles ainsi qu'à l'image dégradée des métiers de l'agriculture et du tourisme. L'intérêt de ce projet réside dans l'organisation de la pluriactivité des salariés à travers la construction de boucles saisonnières combinant des contrats relevant de différents secteurs et qui constituent de véritables parcours dont la durée totale peut atteindre près de 10 mois, avec différents employeurs. Par exemple, un saisonnier peut travailler neuf mois par an en passant de la production de plants horticoles à la cueillette de fraises, puis à un poste d'aide maraîcher en tomates et concombres, pour finir par les vendanges. Aujourd'hui, dans un périmètre d'environ 20 kilomètres, 7 boucles associant 26 exploitations sont en cours d'élaboration. Comme la plupart de ces boucles sont trans-sectorielles, elles supposent un examen approfondi tant des profils recherchés que des périodes et durées de travail. Cette tâche est réalisée en étroite partenariat avec Pôle-emploi⁶⁵ qui diffuse les offres et conserve les premiers contacts avec les demandeurs d'emploi. Cette coopération passe notamment par un codage spécial des offres, un relais de Transvaloire sur le site de Pôle emploi et une coordination opérationnelle avec ses conseillers.

L'accueil, l'orientation et le conseil, la mise en adéquation offre/demande d'emploi sur le territoire et le montage de parcours professionnels pluriactifs en relation avec les besoins du secteur sont aussi au cœur des préoccupations du Guichet Initiative Pluriactivité Emploi (GIPE), association créée en 1996 avec le soutien de la commune de Saint-Lary (65)⁶⁶. En lien avec la maison commune Emploi-Formation des Vallées et du Piémont, le GIPE organise en amont de la saison d'hiver, un forum pour l'emploi destiné à faciliter le recrutement des saisonniers. Il œuvre tout au long de l'année à organiser la complémentarité des activités saisonnières pour favoriser l'allongement et l'enchaînement des périodes travaillées, ainsi que la fidélisation des emplois dans le cadre de parcours pluriactifs durables. Des actions sont également menées en matière de formation professionnelle, le GIPE étant point-relais du FONGECIF pour l'accompagnement du public dans le montage de dossiers formation, et partenaire de Pôle emploi et de la Région Midi-Pyrénées pour les dossiers de financement de formation. La création d'un logiciel spécifique (Pérenitas) permet aussi bien de réaliser

64 Audition de Mme Béliard, chef de projet Transvaloire, le 12 mars 2014.

65 Audition de M. Jouanneau, directeur territorial Loir et Cher de Pôle emploi le 12 mars 2014.

66 Audition de M. Mir, maire de St Lary Soullans et président du GIPE, le 2 avril 2014.

le suivi des offres d'emploi et des personnes accompagnées que de mettre en relation les demandeurs d'emploi avec les offres disponibles. Par ailleurs, sous l'impulsion du GIPE, d'autres initiatives ont été prises en termes d'hébergement (réhabilitation de logements pour les saisonniers par la commune, création de l'association départementale Logement saisonnier), de transport (mise en place par le Conseil général d'une ligne baptisée « Ma Ligne à 2 euros ») et d'un dispositif de garde d'enfants (crèches avec des horaires adaptés au travail saisonnier, haltes-garderies).

La formation professionnelle constitue également un enjeu majeur pour les saisonniers, compte tenu des difficultés qu'ils rencontrent pour en bénéficier eu égard à la durée très courte de leur contrat et à leur indisponibilité pendant les périodes d'activité. A ce titre, le dispositif mis en place par l'OPCA de la branche (FAFIH), même s'il concerne le seul secteur de l'industrie hôtelière, mérite d'être souligné. Le dispositif intitulé « sécurisation du parcours professionnel des saisonniers » offre ainsi à chacun d'entre eux 20 heures de formation par an dans plus de cinquante centres de formation référencés et sélectionnés, sur des modules adaptés de deux à trois jours et des thèmes variés : hygiène, cuisine, service d'étage, réception de la clientèle... Selon le FAFIH, le principal problème est de s'adresser à un public difficilement accessible en intersaison. Malgré la création d'un site dédié, la réalisation de campagnes d'information régionales ou encore la mise en place de relais, les saisonniers ne sont pas encore assez bien informés.

Autre exemple innovant, celui de l'hôtellerie de plein air qui a instauré par un accord cadre du 18 janvier 2012 un CDI Emploi-Formation, dans le double objectif d'employer à plein temps des salariés jusque-là saisonniers et de mettre à profit les périodes d'intersaison pour des actions de formation. Le salarié bénéficie ainsi de 1 000 h de formation sur 5 ans, soit 200 h en moyenne par an. L'AGEFOS-PME s'engage à prendre en charge les coûts pédagogiques et les salaires afférents. Le CDI Emploi-Formation est appliqué de manière expérimentale à partir de novembre 2012 dans quatre régions pilotes : Bretagne, Pays de la Loire, Nord-Pas-de Calais et Picardie. L'expérimentation durera 2 ans. Une généralisation de ce dispositif à l'ensemble des régions pourrait alors être envisagée.

Les organismes collecteurs des fonds de la formation du secteur proposent des programmes destinés à répondre aux besoins des entreprises et des salariés saisonniers. Par exemple, le FAFSEA, l'OPCALIM et VIVEA ont monté conjointement des formations pour les personnels encadrants des saisonniers, dans plusieurs régions. Certaines actions correspondent parfois à des circonstances exceptionnelles. Ainsi, en 2012, un épisode intense de gel a frappé six coopératives arboricoles des régions Aquitaine, Centre et Limousin, entraînant la destruction de 90% de leur récolte. Cet incident climatique a eu pour conséquence l'arrêt de l'activité de ces entreprises pendant un an. La mobilisation de tous les acteurs locaux a permis le maintien des emplois au-delà de la période de chômage partiel. L'OPCALIM a alors mis en place un dispositif de formation pendant les périodes d'inactivité forcée. Plus de 23 000 heures de formation ont été dispensées au bénéfice des permanents et des saisonniers avec comme objectif d'éviter leur démobilisation et de préparer la future récolte. Grâce à ces actions, près de 250 emplois, dont une centaine de saisonniers, ont pu être maintenus.

Par ailleurs, plusieurs établissements d'enseignement ont initié des programmes de bi-qualifications, permettant par exemple de suivre une formation conduisant aux métiers de la montagne en même temps qu'un autre module axé sur des activités du bâtiment

ou du secteur forestier. Des lycées agricoles mettent aussi en place des cursus analogues combinant enseignement agricole et sylvicole ou sportif (moniteur de ski).

La double qualification constitue une réponse à une demande saisonnière tout en favorisant l'accès à un emploi complémentaire. En favorisant la pluriactivité, elle contribue au maintien des populations sur un territoire. Cependant, elle se heurte à un certain nombre de difficultés parmi lesquelles la complexité de l'organisation de formations multiples et transversales financées par différentes sources.

Selon le FAFSEA, de telles expériences peuvent se heurter à des réticences de certains professionnels. Ainsi, un projet entre jardineries et production agricole a échoué parce que les premières recherchaient d'autres profils que ceux des salariés venant de la production agricole. Un autre, entre ONF (office national des forêts) et stations de sport d'hiver n'a pas abouti parce que ces dernières ne voulaient pas s'engager en raison des incertitudes climatiques (enneigement).

D'autres actions sont engagées sur les territoires telle celle menée par « Emeraude-Compétences », espace d'accueil, d'information et d'accompagnement des saisonniers, en lien avec le centre de formation et de promotion des maisons familiales rurales sur le bassin de Saint-Malo. Emeraude-Compétences accompagne les saisonniers vers et dans l'emploi, tout en facilitant la construction de parcours de formation. Elle aide les employeurs à trouver des candidats en soutenant les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Après un diagnostic territorial et une étude prospective sur les besoins de la région malouine, le projet a porté sur la gestion des saisonnalités dans des secteurs dont les besoins varient en fonction de l'année : hôtellerie-restauration, maraîchage (production légumière de plein champ) et conchyliculture. Émeraude-Compétences a par conséquent mis en place une formation sur mesure pour dispenser aux salariés, grâce à une alternance de cours et de périodes chez un producteur, dans un hôtel ou un parc à huîtres, les savoir-faire appropriés à chacun des trois secteurs.

Les initiatives décrites ci-dessus reposent pour la plupart d'entre elles sur des soutiens publics et un engagement individuel très fort de ceux qui les ont lancées puis gérées. Elles ont besoin d'être sécurisées dans leurs moyens pour voir leur pérennité assurée.

Ces exemples démontrent l'importance de l'approche territoriale et la nécessité de démarches reposant sur des partenariats dynamiques et une bonne coordination.

Le développement d'une GPEC territoriale apparaît dès lors comme un outil permettant de dépasser le seul cadre de l'entreprise pour mieux connaître les besoins et les ressources en main-d'œuvre, être en capacité de les anticiper et de rechercher des constructions de pluriactivité. Elle pourrait permettre en outre d'appuyer les démarches collectives de partage de compétences entre les entreprises, de sécuriser les parcours des salariés en particulier des saisonniers, et de mettre en place des actions collectives de formation.

La mobilisation de tous les acteurs, en particulier des collectivités territoriales, des maisons de l'emploi et/ou des saisonniers est, à cet égard, essentielle. Lors de son audition, M. Chatenoud⁶⁷, membre du réseau Alatras, a présenté la démarche de la Maison de l'emploi du Périgord Noir et de ses partenaires qui s'attachent depuis 2011 à anticiper les mutations économiques en proposant aux filières et aux entreprises, un ensemble d'actions collectives dans les secteurs saisonniers (agriculture, industries agroalimentaires et tourisme) avec une

⁶⁷ Audition le 12 février 2014.

gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle territoriale. Les objectifs ainsi définis reposent sur le développement d'un réseau d'entreprises, le renforcement des complémentarités d'activité grâce à la polyvalence et la pluriactivité ainsi que sur l'accroissement de la lisibilité et de la visibilité des métiers. Des actions sont également mises en œuvre pour diffuser les bonnes pratiques et favoriser les innovations en matière de formations transversales, avec la mise en place d'une formation pré-qualifiante dans les industries agroalimentaires via le plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDFP). Divers outils accompagnent cette démarche : charte de l'emploi saisonnier, guide de compétences professionnelles, livret d'accueil en entreprise, tutorat, fiches horaires...

L'implication des collectivités territoriales

Le travail saisonnier constitue pour les territoires un véritable enjeu en termes de vitalité et de dynamisme économique. Les collectivités territoriales sont par conséquent pleinement concernées par les diverses problématiques qui entourent cette question. Dans les territoires fortement marqués par la saisonnalité des activités, touristiques mais aussi agricoles, nombre de communes et d'intercommunalités s'impliquent soit directement, soit à travers des structures associatives pour tenter de lever les freins à l'emploi saisonnier, faciliter les recrutements et améliorer les conditions de vie et d'emploi des saisonniers ainsi qu'en témoignent les nombreuses initiatives qui viennent d'être présentées.

Pour favoriser ces actions et les coordonner, des Régions se sont dotées de plans d'ensemble dédiés au travail saisonnier, visant à servir de relais entre les politiques nationales et les initiatives locales. Après les Régions Rhône-Alpes en 2006 puis Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2010, le Conseil régional d'Aquitaine s'est engagé en 2012 dans l'élaboration d'un Plan Régional en faveur des saisonniers⁶⁸, avec pour objectifs de définir une politique cohérente, capitaliser sur les expériences existantes, donner une lisibilité et une ampleur régionales aux projets des territoires et proposer des réponses innovantes aux spécificités de la saisonnalité. Cette politique transversale repose sur une large concertation avec en particulier l'Etat, les conseils généraux et les intercommunalités, les maisons des saisonniers et les maisons de l'emploi, les partenaires sociaux, les acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé, du tourisme et du logement.

En matière de formation et d'emploi, le plan régional de l'Aquitaine vise à construire des parcours professionnels maîtrisés et favoriser un recrutement de qualité, notamment en facilitant l'accès des saisonniers à la formation dans le cadre du PRDFP afin de renforcer leur employabilité et en structurant l'emploi saisonnier dans les territoires notamment en soutenant les démarches territoriales de GPEC.

Dans le domaine du logement et des transports, il s'agit de développer une pluralité d'offres de logement afin de faciliter l'accès à l'emploi en saison et à la formation dans l'intersaison. Les solutions envisagées passent notamment par la mise à disposition des résidences lycéennes ou universitaires hors temps scolaire, le développement de l'offre d'hébergement chez les particuliers, le soutien à la construction, à la réhabilitation et à la rénovation de logements. Par ailleurs, la mise en place d'une carte de transport TER pour les saisonniers est à l'étude.

⁶⁸ Audition de M. Mazet, Directeur de l'agriculture, agroalimentaire, forêt et mer au Conseil régional d'Aquitaine, le 2 avril 2014.

S'agissant des aspects sanitaires et sociaux, ce plan tend à améliorer l'accueil et les conditions de vie des saisonniers et promouvoir les démarches préventives en matière de santé et de sécurité au travail. La question de l'information fait également l'objet d'un programme d'actions visant à organiser en réseau les maisons des saisonniers et les différents partenaires, afin de poursuivre et renforcer la dynamique d'échanges d'expériences.

Enfin, face à la nécessité de disposer de données quantitatives et qualitatives sur la réalité du travail saisonnier en Aquitaine afin de définir les politiques appropriées, il est prévu de mettre en place un observatoire régional de la saisonnalité.

Au niveau communautaire et national

La saisonnalité n'est pas intégrée dans l'approche globale des politiques concernant la production agricole ou la transformation des produits alimentaires.

C'est pourquoi elle ne fait l'objet d'aucun dispositif public national ou communautaire, hormis les mesures d'exonération de charges sociales déjà évoquées.

Pour autant, on observe que dans le cadre de politiques européennes ayant trait à l'agriculture (PAC) ou à la pêche (PCP), des dispositions dont ce ne sont pas les finalités premières, peuvent avoir un impact positif pour les secteurs d'activités soumis à la saisonnalité et pour les entreprises qui en relèvent. Il en est de même pour des programmes nationaux qui visent au développement territorial ou au soutien de certaines filières et qui peuvent s'articuler avec le 2^{ème} pilier de la PAC. Les actions qui s'inscrivent dans ce cadre portent principalement sur l'incitation à la diversification des productions, à la pluriactivité des exploitations, ce qui doit permettre de développer des synergies territoriales entre l'amont et l'aval des filières, génératrices d'activités économiques et créatrices d'emplois pérennes.

Les outils de la PAC et de la PCP

S'agissant tout d'abord du 1^{er} pilier de la PAC consacré au soutien à l'agriculture et aux filières, la conditionnalité des aides directes baptisées droits à paiement unique (DPU) créés en 2006, vise à encourager la diversité des productions agricoles, notamment pour des motifs environnementaux, ce qui permet également de réduire la vulnérabilité économique des exploitations face aux fluctuations des prix et aux aléas climatiques. Cette mesure a donc d'autres objectifs que de développer l'emploi, y compris saisonnier.

Dans le cadre du 2^{ème} pilier relatif au développement rural, les financements du Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER) permettent aux régions de soutenir des démarches de diversification des exploitations vers des activités non-agricoles, par exemple, l'accueil de touristes ou d'étudiants en chambres d'hôtes, la création de centres équestres ou d'autres activités de loisirs. Dans cet objectif, le Réseau rural, institué au niveau européen mais décliné à l'échelon national et régional, est destiné à regrouper tous les partenaires concernés au niveau national afin de partager les connaissances et d'améliorer les projets financés par le FEADER et le Fonds européen de développement régional (FEDER), ce dernier ayant notamment comme finalités de promouvoir la compétitivité et l'attractivité des territoires ainsi que de favoriser l'emploi, développer la formation et l'insertion professionnelle. Par exemple, des actions portant sur la création de circuits courts pour fournir la restauration collective ou la création de labels ont pu être financées à ce titre.

Il convient de noter que les axes prioritaires retenus pour le programme 2014-2020 ne seront connus qu'à la fin de l'année 2014. De plus, ainsi que le représentant du ministère de l'Agriculture, M. Giry, l'a souligné lors de son audition⁶⁹, ces fonds communautaires sont peu utilisés (2,8 % en moyenne pour l'Union européenne, 3,75 % en France).

Par ailleurs, s'agissant de la pêche, dans le cadre de la nouvelle PCP entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014, des financements sont prévus par le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP), dont les modalités sont actuellement en cours de finalisation, pour aider les populations côtières à diversifier leurs activités économiques et créer des emplois.

Les mesures de soutien aux filières concernées et d'incitation à la diversité d'activités

Parallèlement aux politiques et aux financements communautaires qui, pour la plupart d'entre eux font l'objet d'une mise en œuvre conjointe UE/Etat/Régions, il existe des programmes nationaux spécifiques. Ils s'inscrivent en particulier dans le cadre de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt qui sera en principe adoptée à l'automne 2014, et dans la politique nationale de l'alimentation.

Leurs principaux objectifs, en lien direct ou non avec la saisonnalité, concernent le développement des circuits courts et l'incitation à la consommation de produits de saison. En effet, ces deux éléments contribuent à créer de la valeur ajoutée tant pour les exploitations agricoles que pour les entreprises de transformation, PME et artisans, ce qui renforce leur ancrage territorial. A cet égard, l'importance du rôle que peuvent jouer la restauration collective et les marchés publics a justifié l'adoption de mesures réglementaires appropriées pour faciliter l'accès des opérateurs concernés à des approvisionnements locaux, dans le respect toutefois des règles du droit communautaire.

Par ailleurs, l'établissement national FranceAgriMer qui regroupe les anciens offices par produit, dispose d'un budget pour renforcer l'efficacité des filières et fournir un appui à la production répondant à des enjeux agro-écologiques. FranceAgriMer organise des actions de promotions pour inciter à la consommation, mises en œuvre en période sensible ou difficile et propose aux organisations de producteurs, des programmes de prévention et de gestion de crises.

Grâce à l'incitation et à l'appui des politiques publiques ou simplement dans le cadre d'initiatives plus spontanées, un certain nombre de filières et d'entreprises se sont engagées dans des démarches visant à réduire leur vulnérabilité économique face à la saisonnalité, notamment par l'élargissement de leurs périodes de production et de commercialisation ou la diversification de leurs activités.

Le secteur de l'ostréiculture a par exemple cherché les moyens d'étendre les périodes de vente d'huîtres concentrées au moment des fêtes de fin d'année, à travers des campagnes de publicité invitant à les déguster toute l'année, la création d'événements ponctuels et la mise en place d'exportations notamment vers l'Italie où traditionnellement on consomme davantage les huîtres en été qu'en hiver. Les entreprises du secteur diversifient également leur activité par la vente directe (30 % de l'activité avec embauche de personnel de vente),

⁶⁹ Audition le 26 mars 2014

la mixité de la production (moules et huîtres), la dégustation sur place, l'accueil de touristes et de scolaires.

En ce qui concerne la pêche, une étude sur la diversification des activités de ce secteur en Manche, réalisée par le Pôle halieutique Agrocampus Ouest, envisage différentes possibilités, dont :

- la valorisation des produits (vente directe, circuits courts et première transformation des produits frais) ;
- la mise à disposition du bateau pour des prestations touristiques qui sont limitées par des contraintes réglementaires ;
- la participation aux mesures halio-environnementales (collecte des déchets).

En agriculture, une étude⁷⁰ fait apparaître qu'en 2010, 12 % des exploitations (soit 57 000) développaient une activité para-agricole pour compléter leurs revenus, soit pour être moins dépendants des fluctuations des prix agricoles, soit en raison du fort impact de la saisonnalité sur leurs ressources. La transformation de produits agricoles (37 % des exploitations concernées) représente la première activité de diversification pratiquée par les agriculteurs, une très grande majorité d'entre eux assurant également la distribution par la vente en circuit court, « *signe de leur volonté de maîtriser l'ensemble des processus reliant leur produit au consommateur* ». Autre caractéristique, ces agriculteurs sont souvent engagés dans des démarches de qualité et/ou en agriculture biologique.

La diversification peut aussi prendre la forme du travail à façon (30 % des exploitations concernées) c'est-à-dire de prestations de service réalisées pour le compte d'une autre exploitation (labour, moisson, vendanges), pour une collectivité, une entreprise, voire un particulier, afin de rentabiliser les investissements effectués pour l'achat de machines et de pérenniser une activité sur l'ensemble de l'année.

24 % des exploitations diversifiées pratiquent l'agrotourisme : hébergement (chambres d'hôtes, gîte rural, camping à la ferme ...), restauration (ferme-auberge, table d'hôtes...), activités de loisirs (fermes pédagogiques, activités sportives ou récréatives, visites d'exploitation...).

Enfin, parmi les nombreuses autres activités de diversification figure la production d'énergie renouvelable.

En termes d'emplois, les travaux de diversification sont assurés en grande partie par 70 000 actifs familiaux et constituent pour moitié l'activité principale sur l'exploitation. En complément, une exploitation diversifiée sur 10 a recours à l'emploi de salariés permanents pour ces activités, sachant que selon une estimation, les revenus provenant de la diversification doivent au moins représenter 40% de ceux liés à la production agricole pour justifier le recrutement d'un salarié.

Enfin, un travail mené au Québec par plusieurs branches soumises à la saisonnalité, recense plusieurs initiatives, y compris étrangères. On citera celle engagée par les producteurs agricoles californiens qui regroupent plusieurs stratégies :

- la diversification des cultures et des variétés ;
- la réorganisation du travail afin de l'étaler sur une plus grande période ;

⁷⁰ Diversification des activités, Agreste Primeur, n° 302, juin 2013, Service de la statistique et de la prospective, ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt,

- la mécanisation sélective afin d'éviter les technologies qui limitent l'utilisation de la main-d'œuvre ;
- l'utilisation de nouvelles technologies tels les tunnels et les serres pour allonger la saison de production ;
- l'utilisation de cultures de rotation dont les bénéfices peuvent au demeurant s'avérer très faibles, pour combler les périodes creuses ;
- l'association avec d'autres producteurs ou industries qui font face à des variations saisonnières de l'emploi.

Annexes

Annexe n° 1 : composition de la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation à la date du vote de l'avis

✓ **Président** : Joseph GIROUD

✓ **Vice-présidents** : Jocelyne HACQUEMAND et Jacky LEBRUN

Agriculture

✓ Jean-Paul BASTIAN

✓ Carole DORÉ

✓ Joseph GIROUD

✓ Françoise HENRY

✓ Christiane LAMBERT

✓ Claude ROUSTAN (rattaché administrativement au groupe de l'agriculture)

Artisanat

✓ Marie-Christine GAULTIER

✓ Christian LE LANN

CFDT

✓ Daniel JAMME

✓ Frédéric MALTERRE

CFE-CGC

✓ Isabelle COUTURIER

CFTC

✓ Agnès COURTOUX

CGT

✓ Jocelyne HACQUEMAND

CGT-FO

✓ Rafaël NEDZYNSKI

✓ Didier PORTE

Coopération

✓ Marie de L'ESTOILE

Entreprises

✓ Jacky LEBRUN

✓ Joëlle PREVOT-MADÈRE

Environnement et nature

✓ Florence DENIER-PASQUIER

✓ Martine LAPLANTE

✓ Marie-Paule de THIERSANT

Outre-mer

✓ Patalione KANIMOA

✓ Younoussé OMARJEE

✓ Daourina ROMOULI-ZOUHAIR

Personnalités qualifiées

✓ Régis HOCHART

✓ François LUCAS

✓ Pascale d'ORMESSON

✓ Patricia RICARD

UNAF

✓ Thierry DAMIEN

Personnalités associées

✓ Cécile CLAVEIROLE

✓ Pierre-Georges DACHICOURT

✓ Etienne GANGNERON

✓ Hélène TANGUY

✓ Philippe TILLOUS-BORDE

Annexe n° 2 : liste des personnes auditionnées⁷¹

En vue de parfaire son information, la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation a entendu :

- ✓ **Aubry François**
chargé de mission au CESER de Basse-Normandie
- ✓ **Belliard Kenza**
chef de projet TransValoire, Maison de l'emploi du Blaisois, à BLOIS (41)
- ✓ **Bispo Isabelle**
chargée de mission à l'Association départementale emploi-formation en agriculture (ADEF) du Maine et Loir
- ✓ **Chatenoud James**
association des lieux d'accueil de travailleurs saisonniers (ALATRAS)
- ✓ **Clavel Jean-Baptiste**
direction de l'agroalimentaire au Crédit Agricole SA
- ✓ **Digel Denis**
secrétaire général de Légumes de France
- ✓ **Duclos Franck**
directeur délégué aux politiques sociales à la Mutualité Sociale agricole (MSA)
- ✓ **Dufumier Dominique**
chargé de mission au ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- ✓ **Duquet Gilles**
groupement d'employeurs départemental du Jura DESFI
- ✓ **Fayolle Pierre**
direction de l'agriculture au Crédit Agricole SA
- ✓ **Gilquin Christian**
directeur du Pôle d'échanges, de ressources et d'informations sur la pluriactivité et la saisonnalité (PERIPL)
- ✓ **Giry Eric**
chef du service de la stratégie agroalimentaire et du développement durable au ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- ✓ **Gomart Xavier**
directeur général de la Cave de Tain l'Hermitage
- ✓ **Jacquier Daniel**
président de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de la Savoie
- ✓ **Jouanneau Hervé**
directeur territorial de Pôle emploi du Loir-et-Cher

⁷¹ Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien

- ✓ **Le Maux Maryse**
directrice du groupement d'employeurs (CORNOUALIA), Quimper
- ✓ **Mazet Thierry**
directeur de l'agriculture, agroalimentaire, forêt, mer, Conseil régional d'Aquitaine
- ✓ **Mir Jean-Henri**
maire et président du Guichet initiative pluriactivité emploi (GIPE) de Saint-Lary-Soulan (65)
- ✓ **Pyronnet Jean-Henri**
adjoint à la sous directrice des relations individuelles et collectives du travail, direction générale du travail, ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- ✓ **Thibault Christophe**
président de Fleuron d'Anjou
- ✓ **Traineau Isabelle**
chargée de mission à l'Association régionale emploi formation en agriculture (AREFA) des Pays de la Loire
- ✓ **Vannson François**
député des Vosges, rapporteur sur « Le développement des emplois dans les territoires de montagne »

Annexe n° 3 : liste des personnes rencontrées⁷²

- ✓ **Benito Philippe**
membre du Conseil d'Administration de l'Union des groupements d'employeurs de France (UGEF)
- ✓ **Berling Marie-Thérèse**
directrice des affaires sociales et formation à Alliance 7 (Fédération du secteur des produits de l'épicerie et de la nutrition spécialisée)
- ✓ **Brunet Marie Laure**
directrice adjointe de l'association Récoltes (58)
- ✓ **Caillat Muriel**
sous directrice, département des affaires sociales, Fédération nationale des syndicats agricoles (FNSEA)
- ✓ **Chantereau Sébastien**
secrétaire général du Comité National de la Conchyliculture
- ✓ **Cohen Caroline**
directrice des études OPCALIM, Coop de France
- ✓ **Geneslay Jean-Pierre**
directeur général de Révillon
- ✓ **Honoré Yves**
directeur du Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA)
- ✓ **Kerling Michel**
secrétaire fédéral FGTA-FO, Coop de France
- ✓ **Keromnès Gilbert**
président de la Commission RH, Coop de France
- ✓ **Le Bourhis Patrick**
adjoint au chef de département « cotisations » Mutualité sociale agricole (MSA)
- ✓ **Lucas Bruno**
direction générale, Coop de France
- ✓ **Millet Christian**
secrétaire général des entreprises des glaces et surgelés
- ✓ **Paris Emmanuel**
directeur des affaires sociales, Coop de France
- ✓ **Pelc Alain**
directeur chargé des études, Mutualité sociale agricole (MSA)
- ✓ **Penanhoat Nicolas**
directeur juridique Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE)

⁷² Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien

- ✓ **Poirrier Patrick**
président du Syndicat du chocolat
- ✓ **Rouffiac Jean**
directeur de l'association Récoltes (58)
- ✓ **Suchet Lucie**
chargée des questions sociales à la Confédération des coopératives viticoles de France (CCVF)
- ✓ **Viaud Gérald**
président du Comité national de la Conchyliculture
- ✓ **Watelet Nicole**
déléguée générale, Fédération des industries de boulangerie- pâtisserie

Annexe n° 4 : liste des études régionales ou sectorielles sur l'emploi saisonnier

Tourisme en Rhône-Alpes : deux fois plus d'emplois saisonniers l'hiver que l'été

http://insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=8&ref_id=20106

Caroline Anguier, Henri Lavergne, Insee Rhône-Alpes, juin 2013

Emploi dans le tourisme en Languedoc Roussillon, décembre 2012

<http://www.saisonnalite.org/sites/default/files/INSEE%20emploi%20dans%20le%20tourisme%20languedoc%20roussillon,%20décembre%202012.pdf>

Sylvie Gomez, INSEE Languedoc-Roussillon, décembre 2012

Enquête Travail saisonnier Rhône-Alpes

http://www.saisonnalite.org/sites/default/files/Fongecif_Rapport_Saisonniers_2012.pdf

FONGECIF Rhône-Alpes – Eficéo, novembre 2012

160 400 travailleurs saisonniers en Rhône-Alpes

<http://www.saisonnalite.org/sites/default/files/2012%20-%20DIRECCTE%20Saisonniers%20RA.pdf>

DIRECCTE Rhône-Alpes - INSEE Rhône-Alpes, février 2012

Le logement et l'accès aux droits des saisonniers du tourisme en Languedoc-Roussillon

<http://www.saisonnalite.org/sites/default/files/2012%20-%20Logement%20Saisonniers%20Languedoc.pdf>

CREAI-ORS Languedoc-Roussillon, février 2012

Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées : des métiers divers, un pic en été

<http://www.saisonnalite.org/sites/default/files/2012%20-%20Etude%20INSEE%20saisonniers%20en%20Midi-Pyrénées.pdf>

"6 pages" n°141, INSEE Midi-Pyrénées - Thierry Guillaume, mars 2012

L'emploi saisonnier : une ressource d'ajustement importante

<http://www.saisonnalite.org/sites/default/files/2012%20-%20INSSE%20Nord-Pas-de-Calais.pdf>

Pages de Profils N° 101, INSEE Nord-Pas-de-Calais - David Desrivierre janvier 2012

Les métiers saisonniers réunis, étude TransValoire

<http://www.saisonnalite.org/sites/default/files/Trans%20VaLoire%20-%20les%20métiers%20saisonniers%20réunis,%20avril%202013.pdf>

Observatoire de l'Economie et des Territoires du Loir-et-Cher, avril 2013

Enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) 2013

http://www.saisonnalite.org/sites/default/files/rapport%20Pôle%20Emploi_BMO_2013.pdf

Pôle emploi / Crédoc, avril 2013

Diversification des activités de pêche en Manche

<http://www.charm-project.org/fr/themes/activites-humaines/contexte-economique/157-diversification-des-activit%C3%A9s-de-p%C3%A4che-en-manche-%E2%80%93-r%C3%A9sultats-fran%C3%A7ais>

Laura-Mars Henichart, Marie Lesueur, AGROCAMBUS OUEST, Richard Morgan, Université de Portsmouth, 2011

Plan régional des saisonniers

<http://www.aquitaine.fr/content/download/3000/30459/file/Plan%20R%C3%A9gional%20des%20Saisonniers.pdf>

Conseil régional d'Aquitaine, octobre 2012

L'emploi saisonnier et les pratiques ressources humaines identifiées

<http://www.metiers-cooperation-agricole.fr/index.php/content/download/461/2444/file/ETUDE%208%20recueil%20de%20bonnes%20pratiques%20emploi%20saisonnier.pdf>

Observatoire Paritaire Prospectif des Métiers, des Qualifications et de l'Emploi de la Coopération Agricole, octobre 2013

L'emploi saisonnier dans la coopération agricole

<http://www.metiers-cooperation-agricole.fr/index.php/content/download/406/1970/file/ETUDE%206%20statistiques%202012.pdf>

Synthèse statistique 2010 de la coopération agricole, mars 2012

Accompagner l'emploi saisonnier : un objectif pour l'Aquitaine en 2012

http://insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=4&ref_id=18393

Marylène Henry, Florence Mathio (Insee Aquitaine), Philippe Tarricq (Comité régional de tourisme d'Aquitaine), Marlène Kiersnowski (Conseil régional d'Aquitaine), mars 2012

Saisonniers dans le sud-Dordogne : une professionnalisation difficile

http://insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=4&ref_id=17948

Marylène Henry, Stéphane Levasseur, Florence Mathio, novembre 2011

Les activités saisonnières

<http://www.entreprendre-en-guyane.fr/cid141494/les-activites-saisonnieres-aout-2013.html?pid=10096>

Entreprendre en Guyane, août 2013

Saisonnalité de la production laitière bovine en région Lorraine

http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fidele.fr%2F%3FfeID%3Dcmis_download%26olD%3Dworkspace%3A%2F%2FspacesStore%2F28e63a8b-b2d0-4696-81b0-39648fac5241&ei=bRpEU87IDcmw0QWC24HoCg&usq=AFQjCNFfH0_1zobt7x93MuewSSXrYlpDQ

Institut de l'élevage, janvier 2008

Annexe n° 5 : bibliographie

- ADECOHD/ALATRAS, *Propositions d'évolutions juridiques relatives à la saisonnalité et à la pluriactivité*, 2010
- AGEFOS PME, *L'emploi à la pêche en 2012*, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche, janvier 2013
- Agreste les Dossiers, N° 16, *Structure des exploitations fruitières et légumières, Evolutions entre les recensements agricoles de 2000 et 2010*, juin 2013
- Agreste Primeur N° 270, *Départements d'Outre-mer, des emplois agricoles surtout familiaux*, novembre 2011
- Agreste Primeur N° 302, *diversification des activités, 12% des exploitations développent une activité para-agricole*, juin 2013
- Agrocampus Ouest, *Diversification des activités de pêche en Manche, Synthèse de l'action 9.2, Programme CHARM 3, rapport commun*, 2012
- ANACT, *Qualité du travail, qualité de l'emploi dans l'agriculture*, juin 2000
- ANefa, *Calendrier des principaux travaux saisonniers en agriculture*, mars 2012
- ARAVIS, *Saisonnalité*, fiche pratique N°15, juillet 2004
- CESER Basse-Normandie, *avis sur Les activités et les emplois saisonniers en Basse-Normandie*, avril 2009
- Chambre d'Agriculture Rhône-Alpes, *La production agricole rhônalpine : Panorama des productions alimentaires*, juin 2008
- Comité économique et social européen, *Conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier*, avis, mai 2011
- Commission européenne, *Posting of workers in the European Union and EFTA countries: report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011*, October 2012
- Commission des partenaires du marché du travail du Québec, *Chantier sur la saisonnalité pour un développement durable de l'emploi, document de consultation*, décembre 2010
- Conseil économique et social, *L'avenir de la médecine du travail*, avis présenté par Christian Dellacherie, février 2008
- Conseil économique, social et environnemental, *40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives*, avis présenté par Yves Urieta, décembre 2011
- Darpeix Aurélie, *La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : Mutations, déterminants et implications, Le cas du secteur des fruits et légumes français*, mai 2010
- Darpeix Aurélie, *La main-d'œuvre salariée en agriculture : histoire d'une invisibilité*, 2013
- FNSEA, GPE 5, *Les saisonniers*, novembre 2013
- FNSEA, *Tableau de bord de l'emploi salarié en production agricole*, 2012
- Gambino M., Laisney C, Vert J., (coord.), *Le monde agricole en tendances, un portrait social prospectif des agriculteurs*, Centre d'études et de prospective, SSP, ministère de l'Agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, 2012
- GEOPA, *Les travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne*, juin 2002
- INSEE N° 1368, *L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers*, Sophie Villaume, division Agriculture Insee, septembre 2011
- INSEE Références, *tableaux de l'Economie Française*, édition 2014
- Le défenseur des droits, *régime juridique du contrat de travail saisonnier*, mars 2012
- MSA, L'observatoire Economique et social, *Bilan 2012 : L'emploi des salariés agricoles en*

demi-teinte, décembre 2013

Ministère de l'Agriculture et de la pêche, *La place du travail salarié dans la gestion des exploitations agricoles*, mars 2009

Nogué François, Président du Conseil d'Administration de Pôle Emploi, Directeur Général Délégué Cohésion et Ressources Humaines de la SNCF, *Le tourisme, filière d'avenir, développer l'emploi dans le tourisme*, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme, 2013

Parlement Européen, *Conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier*, décembre 2013

Région Bretagne, Contrat de projets Etat/Région, *Etudes-actions sur l'emploi-formation, Les saisonnalités Pays de Saint Malo*, 2012

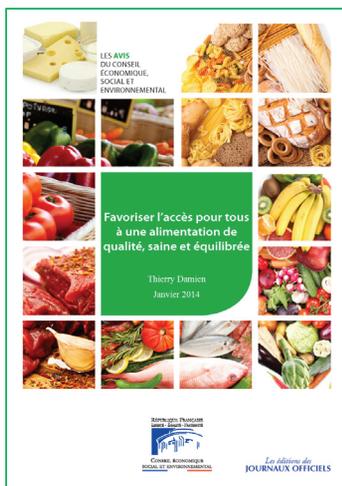
Vannson François, Député des Vosges, *Le développement des emplois dans les territoires de montagne*, rapport remis à M. Xavier Bertrand, Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, novembre 2011

Annexe n° 6 : table des sigles

ADEFA	Association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture
AFNCA	Association paritaire pour le financement de la négociation collective en agriculture
AGEFOS-PME	Association de gestion des fonds de formation des salariés des petites et moyennes entreprises
AGFF	Association pour la gestion du fond de financement de l'Agirc et de l'Arrco
ANAEM	Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations
ANEFA	Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture
ANIA	Association nationale des industries agroalimentaires
AREFA	Association régionale pour l'emploi et la formation en agriculture
BIAF	Bordereau individuel d'accès à la formation
BMO	Besoins en main-d'œuvre
CESEDA	Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminé
CD2i	Contrat de travail à durée indéterminée intermittent
CESER	Conseil économique, social et environnemental régional
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIF	Congé individuel de formation
CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
CM	Cultures marines
CNC	Comité national de la conchyliculture
CPF	Compte personnel de formation
CPHSCT	Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CPP	Conchyliculture-petite pêche.
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CREAI-ORS	Centre régional d'études d'actions et d'informations- Observatoire régional de la santé
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
CTI	Contrat de travail intermittent

CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CUMA	Coopératives d'utilisation du matériel agricole
DAAF	Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la DADS Déclaration annuelle des données sociales
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
DPU	Droits à paiement unique
ENIM	Etablissement national des invalides de la Marine
ETA	Entreprise de travaux agricoles
ETP	Equivalent temps plein
FAFIH	Fonds d'assurances formation de l'industrie hôtelière
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
FEDER	Fonds européen de développement régional
FONGECIF	Fonds de gestion des congés individuels de formation
GE	Groupement d'employeurs
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIPE	Guichet initiative pluriactivité emploi
GP	Grande pêche
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
HCR	Hôtels, cafés et restaurants
IAA	Industries agroalimentaires
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités française
NIA	Numéro d'immatriculation d'attente
OBSERVIA	Observatoire des métiers des industries alimentaires
OMI	Office des migrations internationales
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires

PAC	Politique agricole commune
PCP	Politique commune de la pêche
PME	Petite et moyenne entreprise
PRDFP	Plan régional de développement de la formation professionnelle
PROVEA	Association prospective, recherches, orientations et valorisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture
PSLA	Prêt social « locatif-accession »
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SCOP	Société coopérative et participative
SFER	Société française d'économie rurale
SST	Santé sécurité au travail
TER	Transport express régional
TESA	Titre emploi simplifié agricole
TODE	Travailleur occasionnel/demandeur d'emploi
TPE	Très petite entreprise
UTA	Unité de travail annuel
VAE	Validation des acquis de l'expérience



Dernières publications de la section de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche

- Favoriser l'accès pour tous à une alimentation de qualité, saine et équilibrée
- Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt
- La gestion et l'usage de l'eau en agriculture
- La valorisation de la forêt française
- La réforme de la PCP
- La future PAC après 2013

LES DERNIÈRES PUBLICATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

- *Projet de loi de programmation pour un nouveau modèle énergétique français*
- *Mieux accompagner et inclure les personnes en situation de handicap : un défi, une nécessité*
- *Conséquences économiques, financières et sociales de l'économie non déclarée*
- *L'adaptation de la France au changement climatique mondial*
- *L'Union européenne à la croisée des chemins*
- *Pour un renouveau des politiques publiques de la culture*
- *Concertation entre parties prenantes et développement économique*
- *Projet de loi relatif à l'adaptation de la société au vieillissement*

**Retrouvez l'intégralité
de nos travaux sur
www.lecese.fr**

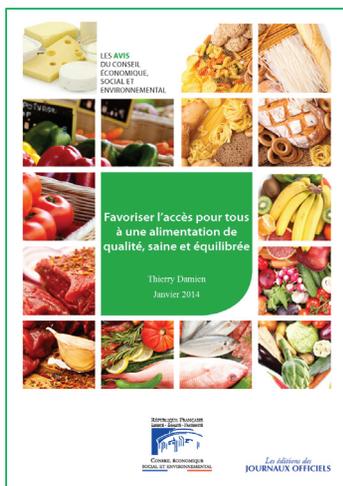
Imprimé par la direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris (15^e)
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental

N° de série : 411140023-001020 – Dépôt légal : octobre 2014

Crédit photo : 123RF

Direction de la communication du Conseil économique, social et environnemental





Dernières publications de la section de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche

- *Favoriser l'accès pour tous à une alimentation de qualité, saine et équilibrée*
- *Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt*
- *La gestion et l'usage de l'eau en agriculture*
- *La valorisation de la forêt française*
- *La réforme de la PCP*
- *La future PAC après 2013*

LES DERNIÈRES PUBLICATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

- *Projet de loi de programmation pour un nouveau modèle énergétique français*
- *Mieux accompagner et inclure les personnes en situation de handicap : un défi, une nécessité*
- *Conséquences économiques, financières et sociales de l'économie non déclarée*
- *L'adaptation de la France au changement climatique mondial*
- *L'Union européenne à la croisée des chemins*
- *Pour un renouveau des politiques publiques de la culture*
- *Concertation entre parties prenantes et développement économique*
- *Projet de loi relatif à l'adaptation de la société au vieillissement*

**Retrouvez l'intégralité
de nos travaux sur
www.lecese.fr**

Imprimé par la direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris (15^e)
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental

N° de série : 411140023-001020 – Dépôt légal : octobre 2014

Crédit photo : 123RF

Direction de la communication du Conseil économique, social et environnemental



LES **AVIS**
DU CONSEIL
ÉCONOMIQUE,
SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL



La saisonnalité, tant au niveau de la production que de la consommation, impacte de nombreuses filières agricoles, agroalimentaires et halieutiques. Malgré les importants enjeux économiques, sociaux et territoriaux dont elle est porteuse, son ampleur et ses effets s'avèrent difficiles à mesurer.

Le CESE formule un ensemble de préconisations qui visent à la fois la sécurisation de l'activité des entreprises et des emplois des salariés marqués par la saisonnalité, grâce notamment à la diffusion d'initiatives locales fructueuses mais encore trop souvent isolées.



CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL
9, place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16
Tél. : 01 44 43 60 00
www.lecese.fr

N° 41114-0018 prix : 13,70 €

ISSN 0767-4538 ISBN 978-2-11-138646-4



9 782111 386464



Diffusion
Direction de l'information
légale et administrative
Les éditions des Journaux officiels
tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr