



Le Livre Blanc pour la Modernisation de la Saisonnalité



Agir
s'adapter

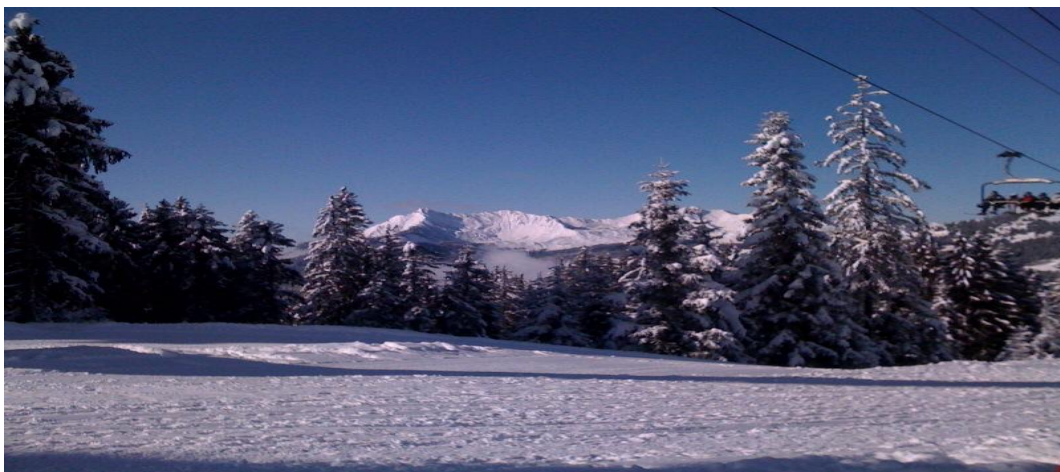
Moderniser

Fidéliser

Comprendre

Innover

*Reconnaître la valeur de la
saisonnalité...*





Qui sommes nous ?

Origine de la structure :

Le Point Accueil Saisonnier ou PAS est un projet issu des discussions et échanges entre les socioprofessionnels et institutionnels du Chablais, réunis au sein du groupe de travail « saisonnier » de la commission tourisme, dans le cadre de l'élaboration du CDRA (Contrat de Développement Rhône-Alpes).

Fonctionnement :

L'action a tout d'abord été portée par le Geiq Hôtellerie Restauration 74 durant sa phase expérimentale (août 2003-juillet 2006). Depuis novembre 2006, la Mission Locale Jeunes du Chablais porte l'action à la demande du SIAC (Syndicat Intercommunal d'Aménagement du Chablais).

Objectifs :

- 1/ faciliter l'intégration sociale des salariés saisonniers qui viennent de l'extérieur dans le tissu économique local en centralisant les informations utiles
- 2/ apporter des propositions de réponses concrètes aux problèmes rencontrés par les saisonniers et leurs employeurs
- 3/ mettre en œuvre un livret d'accueil recensant les données nécessaires à l'intégration des saisonniers



Nos Partenaires



Rhône-Alpes ^{Région}



Pourquoi un livre blanc ?

« Nous en sommes à la deuxième édition de notre Livre Blanc. Cet ouvrage nous semble important car il permet de faire un constat sur les réalités de la saisonnalité. Notre action est présentée régulièrement aux élus locaux de notre territoire. Souvent, nous échangeons avec les socioprofessionnels. Et nous avons constaté un certain nombre de difficultés qui peuvent être levées, pour accueillir au mieux les travailleurs saisonniers et ainsi aider les employeurs et les élus locaux.

Ces difficultés ne peuvent en aucun cas être résolues par la seule action du Point Accueil Saisonnier car elles relèvent souvent de difficultés administratives, techniques et du manque d'un cadre légal, législatif et fiscal spécifique, qui doit être envisagé pour nos territoires de montagne.

Nous avons souhaité « graver dans le marbre » à la fois un constat et des propositions, afin de diffuser le plus largement possible auprès des médias, des élus nationaux et territoriaux, et des pouvoirs publics notre alerte et de les sensibiliser autour de la préoccupation qui est la nôtre : **reconnaître la valeur de la saisonnalité.**

Ce livre blanc se veut être force de proposition. Il a été validé par un grand nombre de nos interlocuteurs. Il veut être un outil de progrès, qui ne fera peut être pas l'unanimité, mais qui a le mérite de poser un certain nombre de questions et de chercher des solutions qui nous semblent justes et utiles pour aider les acteurs de la montagne. **Dans notre premier Livre Blanc, nous avons largement évoqué la problématique du régime d'assurance chômage. Nous nous réjouissons du changement du régime de l'Unedic depuis 2009, qui permet aux travailleurs saisonniers d'avoir accès aux indemnités qui leur sont dues.** Ce changement n'est pas seulement du fait de notre Livre Blanc, mais nous avons participé à la prise de conscience qui a permis les évolutions utiles et nécessaires.

Dans un pays qui se présente volontiers comme la première destination touristique mondiale, dans un territoire qui a pour première richesse économique le tourisme, **nous voulons dire qu'il n'y a pas de tourisme de qualité sans saisonnier de qualité.** L'emploi saisonnier représente plus de 75% des emplois en saison d'hiver dans le haut Chablais. Nous ne pouvons fonctionner sans. Donc c'est à nous tous d'expliquer la spécificité de notre territoire, et donc de plaider pour des mesures administratives et légales particulières. Nous sommes également d'avis que les pouvoirs publics ne peuvent pas tout faire et ne doivent pas faire à la place des employeurs, principalement concernés. Les pouvoirs publics doivent être des facilitateurs, des accompagnateurs. Mais il faut également que les employeurs puissent avancer de concert avec nous tous.

Nous ne nous contentons pas de conseiller ou de suggérer. La Mission Locale Jeunes du Chablais et le Point Accueil Saisonnier sont également parties prenantes dans chaque chantier départemental sur la saisonnalité, sur lesquels nous proposons un travail concret, utile et nécessaire. »

Astrid Baud-Roche - Présidente de la Mission Locale Jeunes du Chablais

Les 10 pistes d'améliorations des 24 propositions du Livre Blanc:

- 1- *Des logements saisonniers dans chaque nouveau projet commercial et hôtelier*
- 2- *Une fiscalité incitative pour la modernisation ou l'extension de l'outil de travail. Une défiscalisation de la transmission des entreprises, et de la réforme du statut.*
- 3- *Création de leviers fiscaux pour la création de logements saisonniers*
- 4- *Un accueil d'urgence dans chaque station ou site touristique*
- 5- *La création d'aires de stationnement pour les saisonniers*
- 6- *Un lien entre le contrat de bail et le contrat de travail*
- 7- *Inciter les gardes médicales les soirs et week-end, une Médecine du travail efficiente*
- 8- *Contrôler la qualité des logements saisonniers et les conditions de travail*
- 9- *La création de maisons des saisonniers, et d'une carte privilège pour les saisonniers*
- 10- *Une fiscalité incitative pour les Groupements d'Employeurs et consolider le prêt de main d'œuvre.*

Ce Livre Blanc a été imprimé et adressé aux médias, aux parlementaires, aux Présidents du Conseil régional et général, aux élus locaux et à diverses institutions.



Sommaire

I. Le Logement **Page 9**

- 1. Les financements**
- 2. Accompagnement des programmes**
- 3. Fiscalité incitative**
- 4. L'accueil d'urgence**
- 5. Aires d'accueil**
- 6. Contrat de bail**

II. La santé **Page 13**

- 1. Les besoins de santé en vallée**
- 2. Qualité des logements**
- 3. Médecine du travail**
- 4. Une aide psycho sociale**

III. L'Emploi **Page 15**

- 1. Renforcer l'information**
- 2. Le chômage partiel/technique**
- 3. Fidélisation**
- 4. Réglementation**
- 5. Une fiscalité des GE incitative**
- 6. Consolider le prêt de main d'œuvre**

IV. Le Transport **Page 18**



Préambule

La saisonnalité est un sujet totalement transversal qui concerne tout le Chablais. Lorsque nous parlons saisonnalité nous évoquons l'économie du tourisme, l'action sociale ou encore l'aménagement et le maillage de notre territoire.

Le tourisme est la première activité économique du Chablais. Nous connaissons un tourisme 4 saisons.

- Mais l'hiver reste la saison la plus importante avec 4 339 000 nuitées pour le haut Chablais (chiffre 2008-2009), soit l'équivalent de 26% des nuitées de Haute-Savoie. Le haut Chablais est le deuxième bassin le plus important du département, après le Pays du Mont-Blanc ; mais il est celui qui a la plus forte évolution de sa fréquentation touristique hivernale.
- Les bords du Léman représentent 3 459 300 nuitées pour 2009, réalisées à 61% en été, et tout de même 30% en hiver. La fréquentation des bords du lac diminue régulièrement depuis 2003, avec un léger rebond de 2% en 2009.

Les saisonniers se sont 76% des emplois en hiver en montagne.

- Le Chablais c'est plus de 3 000 saisonniers qui viennent de l'extérieur du département chaque année pour travailler. C'est comme si l'équivalent de la population totale de la commune d'Allinges ou de Morzine arrivait sur notre territoire en novembre pour rechercher un emploi.
- Les saisonniers sont indispensables au bon fonctionnement de l'économie de notre territoire. Et nous sommes convaincus que plus l'employé saisonnier sera qualifié et motivé, plus le service rendu sera de qualité et donc meilleur sera le retour d'image de notre territoire.

Les propositions qui suivent sont nées d'échanges avec les socioprofessionnels et les élus. Elles ne sont pas exhaustives, car nous ne pouvons avoir des solutions à toutes les problématiques. Des solutions sont très locales, mais d'autres concernent tout le territoire national.

Nous estimons que les solutions proposées peuvent être rapidement mises en place, sans grande difficulté. Certaines d'entre elles, demandent des efforts financiers, que nous envisageons comme des investissements pour l'avenir de notre économie.

Le Logement

1- Les financements des projets :

a. Proposition 1 : L'aide à la modernisation du secteur Hôtellerie pour tous.

Il faut que toutes les collectivités se calquent sur les mêmes critères pour attribuer les aides à la modernisation de l'hôtellerie (modernisation, mise aux normes sécurité et hygiène). Par une délibération de 2005, le Conseil Régional Rhône-Alpes souhaite aider uniquement les hôtels constitués en société. Ce qui est dommageable, puisque le Chablais a traditionnellement une forte proportion d'hôtellerie familiale en nom propre. Ce qui veut dire que plus de 50% des hôtels sont exclus de ce dispositif de part leur statut. Le premier objectif des socioprofessionnels est de satisfaire leur clientèle, donc s'ils rencontrent des difficultés à financer la modernisation de leur établissement, ils n'interviendront certainement pas en faveur du logement de leurs saisonniers (problème annexe).

b. Proposition 2 : Communication sur le dispositif ACLPME (1% logement PME).

Nous n'avons pas de chiffre plus récent, mais en 2006, le dispositif a retourné dans les caisses communes nationales la somme de 2,5 millions d'euros. Une somme qui aurait pu être investie dans notre région, et qui ne l'a pas été faute de projet. Même si des efforts ont été faits sur la communication de ce dispositif, celle-ci semble encore insuffisante.

2- L'accompagnement des programmes :

a. Proposition 3 : Un critère « logement saisonniers » pour les Projets hôteliers.

Lors de la création de nouvelles unités hôtelières, ou d'agrandissement d'unités hôtelières, imposer une part de logements pour les saisonniers.

b. Proposition 4 : Un critère « logement saisonniers » pour les nouveaux projets.

Lors de la création de nouvelles surfaces d'accueil touristiques ou commerciales à caractère touristique, il faut pouvoir imposer la création de logements pour les saisonniers sur la base des emplois créés estimés ou sur la

base d'un prorata de la surface commerciale. Ceci peut se faire dans le cadre des CDAC, ou des schémas d'urbanisme.

c. Proposition 5 : Communication sur le montage en « opération mixte ».

A Morzine-Avoriaz, nous avons l'expérience d'un montage de programme immobilier via une SCI. Ce programme a permis de créer 32 logements dont 25 destinés aux travailleurs saisonniers.

d. Proposition 6 : Un accompagnement des administrations

Il faut que les administrations accompagnent de manière constructive les professionnels qui ont des projets de création ou de rénovation de logement pour les saisonniers. Pour illustrer ce point nous avons une anecdote dommageable :

Un employeur d'une station de sports d'hiver du Haut Chablais a créé 5 logements individuels destinés à accueillir ses saisonniers. Suite à un défaut de conseil, la construction de 5 WC/SDB a eu une répercussion financière importante sur la taxe foncière et les impôts locaux de cet employeur. La solution idéale aurait été pour cet employeur la création de deux logements avec des chambres individuelles. La surface utilisée aurait été la même, mais sa fiscalité moindre.

3- Une fiscalité incitative:

Un certain nombre d'aides fiscales peuvent être envisagées pour soutenir avant toute chose la modernisation ou l'extension, mais aussi pour la transmission. Ces aides inciteraient sans aucun doute les professionnels à moderniser ou maintenir leur outil de travail, ce qui peut indirectement inciter à la création de logements pour les travailleurs saisonniers. Ces aides doivent être évidemment cumulables avec les aides des collectivités.

Il ne faut pas voir ces aides fiscales comme une dépense supplémentaire, même si le contexte est à l'économie générale nous en avons bien conscience, mais comme un investissement qui trouverait un retour de bénéfice dans le circuit économique.

a. Proposition 7 : Prêt à taux zéro

b. Proposition 8 : Réintroduire la défiscalisation pour la modernisation de l'offre (pas les créations) avec un engagement de création ou de mise aux normes des logements saisonniers.

- c. **Proposition 9 : Défisicaliser la transmission des entreprises** hôtelières avec engagement de modernisation et de création ou de mise aux normes des logements saisonniers.
- d. **Proposition 10 : Défisicalisation de la réforme du statut de la société** en nom propre lorsqu'elle passe en SARL, SAS,...
- e. **Proposition 11 : Création de leviers fiscaux** pour encourager l'employeur individuel (société en nom propre) à investir, créer ou rénover, dans le logement de ses saisonniers. Ces aides fiscales seraient contributives au non changement de destination du bâti et du public accueilli pendant une période donnée (10 ans).
 - Exonération de taxe foncière
 - Taux de TVA minoré 5,5 %
 - Création de prêts bonifiés
 - Réinvestissement des droits de succession

4- L'accueil d'urgence:

a. Proposition 12 : un accueil d'urgence dans chaque station.

Plusieurs milliers de saisonniers « débarquent » chaque année dans le Chablais sans avoir un contrat de travail, ni même une promesse d'embauche. Ils viennent sans avoir préparé leur saison, tenter leur chance. Le public concerné est souvent jeune. Le Point Accueil Saisonnier a engagé une action en 2009 pour aider les saisonniers à préparer leur venue, via son site internet. Il n'en reste pas moins qu'ils sont encore nombreux à « galérer ». C'est pourquoi, il faut envisager des accueils d'urgence dans les stations.

On peut s'inspirer de l'exemple de Morzine avec le Chalet « les combes ». Il prévoit un accueil de 3 nuits + repas soir + PDJ à un tarif préférentiel financé par le CCAS à hauteur de 60 %. Cet accueil d'urgence fonctionne du 15 novembre au 15 décembre, ce qui correspond à la période de recherche d'emploi.

Il faudrait au moins 1 lit d'urgence par station, et plusieurs lits pour les grandes stations.

5- Aires d'accueil :

a. Proposition 13 : créer des aires de stationnement pour les saisonniers.

Il existe un décalage entre l'offre et la demande de logement lorsqu'il est question du logement des couples/familles (travaillant dans deux entreprises différentes), des chiens et autre animaux de compagnie... Emerge donc souvent de ces situations, par choix ou par obligation, des « campements » sauvages ou semi organisés de « camions » dans lesquels vivent les saisonniers.

Il nous semble, compte tenu du fait que le problème existe, important de créer des aires de stationnement pour les saisonniers en « camion ». Ces aires d'accueil doivent être équipées de blocs sanitaires individuels ou collectifs ; et de bornes de branchement électrique. Il va de soit que ces stationnements doivent faire l'objet d'un loyer par nuitée, et ne doivent accueillir que les saisonniers munis d'un contrat de travail.

On peut aussi s'inspirer de l'initiative de la Communauté de Communes de la Vallée d'Aulps, qui affecte un camping estival au stationnement des saisonniers en hiver.

6- Un contrat de bail adapté :

a. Proposition 14 : créer un lien entre le contrat de bail et le contrat de travail que le logement soit conventionné ou non.

Il paraît indispensable de créer un lien entre le contrat de bail et le contrat de travail dans le cadre du logement des travailleurs saisonniers. Il faut que l'employeur qui met à disposition un logement pour son salarié, puisse le récupérer rapidement s'il y a rupture de ce même contrat de travail. Il faut que la rupture du contrat de travail vaille congés. Ceci doit être valable pour les locations, les sous locations, comme pour les locations directes à une entreprise. Ce genre de disposition ne peut qu'encourager les employeurs à loger leur personnel. A ce jour, le lien existe officiellement uniquement pour les logements conventionnés. Dans les autre cas, elle est coutumière et donc implicite.



La Santé

1- Des besoins de santé en vallée non satisfaits :

a. Proposition 15 : inciter les gardes

Les populations locales et a fortiori les saisonniers quand **ils le peuvent**, sont contraints de se rendre aux services d'urgences de l'hôpital de Thonon, du fait de l'absence de dispositif de garde le soir et le week-end, dans certaines vallées. Cette réalité rend délicat l'accès aux soins, que l'on soit autochtone ou saisonnier. Donc nous demandons à l'état d'inciter les gardes et d'en assumer le coût supplémentaire.

2- La santé passe par la qualité des logements :

a. Proposition 16 : contrôler la qualité des logements

Certains logements sont encore de nos jours considérés comme insalubres sur le territoire (pas de chauffage, logement en sous sol, pas de lumière naturelle, pas de ventilation, etc.). Nous nous refusons à publier un livre noir du logement des saisonniers, car nous estimons que la stigmatisation pourrait avoir un effet contraire à nos objectifs.

Il paraît nécessaire que la DDASS remplisse pleinement son rôle par la vérification sanitaire des logements de saisonniers. Ces contrôles auront un effet levier sur la réhabilitation et la mise aux normes.

3- Une médecine du travail plus présente :

a. Proposition 17 : une médecine du travail réglementaire

Le manque de moyens et d'organisation de la médecine du travail est une réalité, et les socioprofessionnels ne doivent pas subir ces éléments qui leurs sont extérieurs. Nous avons pu constater que des travailleurs embauchés en janvier doivent attendre le mois de mars pour obtenir leur visite réglementaire et obligatoire à toute embauche.

La réalité est que les services de la médecine du travail ne sont présents en station que trois semaines en début de saison, sauf à Morzine où ils sont présents plus régulièrement.

Comment est-il possible de respecter dans ces conditions le délai réglementaire de la période d'essai pour présenter son salarié à la visite médicale du travail ? Le manque de moyens de ces dispositifs ne provoque t'il pas le non respect de la législation ? De plus, ce délai imposé ne constitue t'il pas un nonsense, dans la mesure où le turn-over est important et que l'employeur n'a aucune garantie que le salarié ira jusqu'à la fin de la saison.

4- Une aide psycho sociale :

a. Proposition 18 : une aide psycho sociale

Il est nécessaire d'aller à la rencontre des populations les plus fragiles. Dans certaines stations, en particulier les grandes stations, les médecins repèrent des profils de saisonniers en grande difficulté. Il s'agit principalement de saisonniers non locaux, désocialisés et marginalisés, qui s'alcoolisent et font la fête quotidiennement et qui vivent dans de très mauvaises conditions d'hygiène. Les médecins semblent démunis et s'interrogent sur les actions ou structures à mettre en place pour les aider, suggérant un genre de SAMU social ou une aide psychologique.

Nous proposons, dans le cadre d'une équipe psycho sociale mobile, d'offrir gracieusement une écoute à certains saisonniers qui rencontreraient des problèmes psy.



L'Emploi

1- Renforcer l'information

a. Proposition 19 : Renforcer l'information

Pour renforcer l'accueil et l'information des saisonniers nous préconisons la création d'une maison des saisonniers. Celle-ci centralisera toutes les informations destinées aux employés, et proposera des permanences de tous les acteurs de la saison (Pôle Emploi, Point Accueil saisonnier, Assistance sociale, antenne de justice et du droit, CAF, prévention et dépistage santé, Assurance Maladie, syndicats professionnels et de salariés...).

Nous constatons que déjà dans les grandes stations un grand nombre de services se déplacent. Il suffirait de les regrouper au même endroit.

2- Le chômage partiel/technique

a. Proposition 20 : simplifier les procédures.

En cas de besoin, il semble nécessaire de simplifier et alléger les procédures de dépôt de dossier, et accorder un soutien technique aux employeurs. L'effort considérable qui a été fait par les services de l'Etat il y a 2 ans, devrait être maintenu lors d'épisode moins important de manque de neige.

D'autre part, il faut absolument raccourcir les délais de dédommagement. En période de crise, il n'y a pas ou peu de rentrées d'argent, donc pas ou peu de trésorerie et les longueurs administratives mettent en danger l'entreprise qui doit faire les avances des salaires pour garder ses salariés. Comme anecdote on peut citer les « tracas » d'une société de remontées mécaniques (premier employeur de la station) qui n'avait toujours pas perçu, à la fin du mois de mars 2007, le moindre dédommagement pour des périodes de chômage partiel survenues courant janvier 2007.

3- La Fidélisation

a. Proposition 21 : Création d'une carte de saisonniers

45% des effectifs salariés sont proches du smic. On compte en moyenne, un Turn over de 10% dans les entreprises saisonnières du Haut Chablais. Partant également du constat que pour avoir les meilleurs saisonniers, il faut les choyer ; que pour pouvoir garder les bonnes recrues il faut savoir offrir des avantages, nous proposons la création d'une carte de saisonnier

par groupement de stations ou par station, qui donnerait accès à un certains nombres d'avantages et de réductions :

- Sport/loisirs: forfaits ski, piscine...
- Commerces : alimentation, locations de matériels...
- Transports : axe Thonon – station
- Culture : cinéma, événementiel, bibliothèque...

Ce style d'initiative peut être pris par les associations de commerçants, les groupements professionnels ou les offices du tourisme.

4- Rapprocher l'inspection du travail

a. Proposition 22 : Rapprocher l'inspection du travail.

Les services de l'inspection du travail sont à Annecy. Nous estimons qu'une présence plus importante sur le terrain permettrait d'éviter un certain nombre de dérapages qui donnent une mauvaise publicité de la saisonnalité et qui nuit à notre territoire.

5- Une fiscalité des Groupements d'Employeurs incitative

a. Proposition 23 : tous les GE sur le modèle agricole.

Bien que les groupements d'employeurs soient à but non lucratif, ils sont soumis à l'impôt sur les sociétés au taux normal de 33,3% (taux à 15% avec un plafond des bénéfices à 38 120 euros). Ils sont aussi redevables de la TVA au taux de 19,6%. Quant à la taxe professionnelle, elle est due par tous les groupements assujettis à une fiscalité de droit commun. Il y a cependant une exception : le GE peut être exonéré de la TVA si l'ensemble des membres sont exonérés ; si un seul est assujetti, tout le GE est assujetti. En effet la mixité fiscale n'existe pas. Ceci vaut pour tous les Groupements d'employeurs sauf ceux du domaine agricole. Nous demandons que tous les GE soit au même régime sur le modèle des GE agricoles, à savoir non assujettis.

6- Consolider le prêt de main d'œuvre

a. Proposition 24 : un cadre légal clair sur le prêt de main d'œuvre.

L'un des enjeux majeur de la saisonnalité est la pluriactivité. Celle-ci est très difficile à mettre en place à l'échelle d'un territoire. Certes, la possibilité des groupements existe, mais concerne les PME. Le prêt de main d'œuvre peut concerner des entreprises de grande taille : une industrie dans la plaine, une société de remontées mécaniques en montagne. L'industrie peut détacher du personnel en période de faible production auprès d'une société de remontées mécaniques qui a un fort besoin en hiver. Ce prêt de main d'œuvre doit être à but non lucratif, et doit être clairement encadré par la loi.

Aujourd'hui, le prêt de main d'œuvre existe à titre exceptionnel, mais n'étant pas réglementé il est source de nombreux contentieux à l'issue incertaine et exposant de ce fait les entreprises à des sanctions civiles et pénales.

Nous estimons que le prêt de main d'œuvre peut être une solution d'organisation de la pluriactivité avec une sécurisation du parcours professionnel et du salarié qui doit être en CDI.



Transport

Dans notre territoire, la problématique transport est récurrente. Des efforts considérables ont été faits dans les vallées d'Aulps (Morzine) et d'Abondance (Châtel), tant au niveau des horaires, des services et des tarifs.

Mais la problématique transport est totalement transversale et à des répercussions sur toutes les autres.

On ne peut envisager de solutions au logement des saisonniers sans réflexions et alternatives liées à la mobilité de ce public. Il semble que l'on peut loger les saisonniers qui ont des horaires de travail en journée « ordinaire » sur le bas des vallées, et loger ceux qui ont des horaires décalés dans les villages stations. Pour exemple, on peut citer l'expérience de la société des remontées mécaniques du Pleney, ou les saisonniers qui occupent des fonctions qui les amènent à travailler la nuit (conducteurs de dameuse) sont logés en station ; alors que les perchistes qui travaillent la journée peuvent être logés en périphérie et plus bas dans la vallée tout en bénéficiant des transports en commun ou des navettes mises en place par l'employeur. Evidemment ceci ne peut marcher qu'avec des transports efficaces.

La problématique est la même pour le sujet santé. Les médecins notent que les difficultés de transport, notamment chez les jeunes saisonniers sont l'une des principales raisons pour lesquelles les saisonniers non locaux ne viennent pas en consultation, surtout lorsqu'ils sont éloignés d'un cabinet médical ou d'une pharmacie. Ce problème de transport se pose également lorsqu'il s'agit d'aller consulter un spécialiste ou un autre professionnel de santé en dehors de la station ou dans la vallée, car il n'existe pas toujours de navettes, ou bien les tarifs des transports sont élevés ou les horaires inadaptés, et la distance est parfois très longue. Ainsi, un médecin explique qu'il faut compter 1h-1h15 (lorsque la route est sèche) pour aller consulter un spécialiste dans la vallée, ce qui pose des difficultés aux saisonniers mais aussi aux habitants, et les oblige souvent à remettre à plus tard (en dehors de la saison) les rendez-vous (extrait ORS 2009).

Sur ce point transport, nous souhaitons uniquement noter la problématique et l'inscrire dans le marbre. Nous touchons ici à un large dossier d'aménagement du territoire.

Quelle stratégie pour que ces propositions soient suivies d'effet

La première question à traiter est celle du financement.

Certaines de ces propositions ont un coût. La Mission Locale est consciente de la situation des finances publiques de notre pays et de certaines collectivités. Elle est par ailleurs persuadée que ne pas se donner les moyens d'insérer mieux les saisonniers provoque en soi un coût élevé pour l'économie de notre territoire et pèsera durablement sur nos offres touristiques si nous ne solutionnons pas la problématique.

Il faut avoir conscience que le Chablais est en situation de concurrence non seulement sur le marché du tourisme, mais aussi sur le marché du travail. Nous avons pu constater que même en période de crise et de hausse du chômage, certaines offres d'emploi n'ont pas été pourvues. Il faut concevoir le saisonnier, comme une partie importante du produit touristique proposé, par sa qualification, et son service rendu. Si nous souhaitons avoir le meilleur service rendu à la clientèle, sachons avoir les meilleurs saisonniers. Pour cela, il faut s'en donner les moyens tant au niveau des conditions de travail, des conditions de vie dans la station que du logement.

Ces questions sont évidemment du ressort du politique et des employeurs.

Le deuxième levier est celui de la réglementation.

L'obligation de construire du logement pour les saisonniers dans le cadre de tous nouveaux projets peut avoir un effet levier considérable. Si nous souhaitons une réglementation parfois plus incitative, nous souhaitons aussi dans certains cas une réglementation plus souple, ce qui est le cas pour le lien entre le contrat de bail et le contrat de travail.

Le troisième levier est celui de l'administration.

Comme le montre quelques exemples de ce livre blanc, il ne faudrait parfois pas grand-chose pour aider, accompagner et conseiller au mieux les acteurs de la saisonnalité et au bout du compte améliorer le sort des saisonniers. Il nous semble que ceci ne suppose pas de changements profonds dans le service public.

Une stratégie volontariste de changement : une programmation sur 3 ans incluant des mesures immédiates, des chantiers de moyen terme et des programmes d'expérimentation. Nous pensons que cela relève des élus locaux associés aux professionnels de planifier les objectifs et de monter au créneau pour obtenir certaines de ces revendications.

Osez vous saisir du sujet...

- Pourquoi l'autonomie est-elle si difficile à atteindre ?
- Pourquoi les saisonniers ont-ils autant de mal à se loger ?
- Pourquoi la marginalité des saisonniers augmente-t-elle continuellement depuis des années ?
- Comment tenir compte de l'évolution de la typologie des travailleurs saisonniers ?
- Pourquoi les métiers saisonniers ont-ils si mauvaise réputation ?
- Comment développer l'accès des saisonniers les plus vulnérables au système de santé ?
- Comment aider les professionnels à maintenir leur outil de travail tout en prenant soin de leurs saisonniers ?
- Comment s'assurer que tous ont une vie décente au travail et hors travail ?

C'est pour répondre notamment à toutes ces questions que la Mission Locale du Chablais et le Point Accueil Saisonnier du Chablais proposent ce livre blanc. Au terme de 3 mois de travail et de nombreuses consultations tout au long de l'année, nous nous retrouvons autour d'une série de propositions.

Ce Livre Blanc est soumis à la discussion publique et politique.

Comment participer au livre blanc ?

Concrètement le Livre Blanc est destiné à tous ceux qui souhaitent faire valoir leur position sur le sujet de la saisonnalité.

Une version de ce document est disponible sur les sites :

www.saison-chablais.fr

www.ml-chablais.org

Pour contribuer, vous pouvez transmettre une réponse argumentée à tout ou partie des propositions présentées dans ce document.

Une synthèse de la consultation sera réalisée pour septembre 2011.

Vous pouvez nous envoyer vos contributions par écrit à :

mlc@ml-chablais.org

ou

info@saison-chablais.fr

Consultation Livre Blanc Pour la Modernisation de la saisonnalité

Mission Locale du Chablais

2 avenue de la Gare- BP 120

74 207 Thonon Cedex