

**LA SAISONNALITE DANS LES FILIERES AGRICOLES,
HALIEUTIQUES ET AGROALIMENTAIRES :
UNE REALITE MECONNUE AUX ENJEUX POURTANT IMPORTANTS**

PROJET D'AVIS

**présenté
au nom de la section de l'agriculture,
de la pêche et de l'alimentation
par
M. Rafaël Nedzynski, rapporteur,**

SOMMAIRE

SYNTHESE.....	5
CONTEXTE ET ENJEUX.....	5
LES PRINCIPALES PRECONISATIONS	6
PROJET D'AVIS	9
I - CONTEXTE ET ENJEUX.....	9
A - UNE REALITE COMPLEXE A APPREHENDER	9
B - LES SECTEURS, LES SALARIES ET LES TERRITOIRES CONCERNES	10
C - LES PROBLEMATIQUES ET LES ENJEUX.....	11
1. Quelques éléments de contexte.....	11
2. Les principales problématiques	13
II - PRECONISATIONS	16
A - SECURISER L'ACTIVITE ECONOMIQUE DES ENTREPRISES A FORTE SAISONNALITE	16
1. Encourager l'élargissement des périodes de production.....	17
2. Etendre les périodes de commercialisation de certains produits grâce au développement des exportations	18
3. Soutenir la diversification des cultures et des activités, au niveau des entreprises et des territoires.....	18
4. Développer la contractualisation dans les filières pour renforcer la prévisibilité des ventes.	20
5. Aménager les dispositions relatives aux groupements d'employeurs pour favoriser leur développement	21
6. Concevoir des outils de financement appropriés	22
B - SENSIBILISER LES CONSOMMATEURS.....	23
1. Communiquer sur les périodes naturelles de production (y compris pour les fruits et légumes exotiques)	23
2. Encourager la consommation des produits locaux de saison	24
C - FAVORISER LES RECRUTEMENTS	25
1. Renforcer l'information des salariés et des entreprises.....	25
2. Développer la coordination entre les acteurs de l'emploi sur un même territoire.....	26
3. Améliorer l'accueil et l'intégration des saisonniers dans les entreprises	27

D - FIDELISER LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET ALLONGER LEURS DUREES D'EMPLOI.....	28
1. Développer la GPEC territoriale.....	28
2. Favoriser la pluriactivité et construire des boucles saisonnières.....	29
3. Reconnaître les qualifications des salariés saisonniers	30
E - PERMETTRE AUX SALARIES SAISONNIERS DE SE FORMER ET AUX ENTREPRISES DE DISPOSER DES COMPETENCES NECESSAIRES	30
1. Favoriser l'utilisation par les saisonniers de leurs droits à la formation et encourager les bi-qualifications	31
2. Mettre en place le financement des actions de formation des saisonniers.....	32
3. Articuler périodes de travail et de formation	32
F - AMELIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE VIE DES SAISONNIERS	33
1. Assurer la protection sociale.....	33
2. Veiller à la sécurité et à la santé au travail.....	34
3. Faciliter les transports, le logement et les services aux familles	35
4. Engager une réflexion sur les évolutions juridiques et réglementaires visant à réduire le caractère précaire des contrats saisonniers.....	37
G - ASSURER UN MEILLEUR PILOTAGE	39
1. Disposer des données statistiques nécessaires	39
2. Renforcer la coordination entre Etat, Régions et territoires et entre toutes les parties concernées	40
3. Encourager la diffusion des initiatives territoriales et des stratégies d'entreprise innovantes	41
4. Clarifier et homogénéiser les missions des maisons des saisonniers.....	42
ANNEXES.....	43
Annexe 1 : composition de la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation à la date du vote de l'avis	45
Annexe 3 : liste des personnes auditionnées	49
Annexe 4 : liste des personnes rencontrées	53
Annexe 5 : liste des études régionales ou sectorielles sur l'emploi saisonnier..	55
Annexe 6 : bibliographie.....	59
Annexe 7 : table des sigles	61

1
2

SYNTHESE

3 **CONTEXTE ET ENJEUX**

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

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

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

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

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

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

1 différentes problématiques en matière de gestion de trésorerie, d'accès au crédit,
2 de recrutement, de conditions d'emploi, de formation professionnelle, de
3 protection sociale et de retraite, de transports, de logement et autres services aux
4 familles.

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

15 **LES PRINCIPALES PRECONISATIONS**

- 16 • **Sécuriser l'activité économique des entreprises à forte saisonnalité**
 - 17 ○ Encourager l'élargissement des périodes de production tout en
 - 18 prenant en compte les enjeux énergétiques et environnementaux
 - 19 ○ Etendre les périodes de commercialisation grâce au développement
 - 20 des exportations
 - 21 ○ Soutenir la diversification des cultures et des activités au niveau des
 - 22 entreprises et des territoires, notamment par des dispositifs
 - 23 d'accompagnement en termes d'ingénierie
 - 24 ○ Utiliser davantage la contractualisation dans les filières
 - 25 ○ Lever les freins au développement de groupements d'employeurs
 - 26 multisectoriels
 - 27 ○ Inviter les organismes bancaires à concevoir, au plan national, des
 - 28 outils de financement adaptés
- 29 • **Sensibiliser les consommateurs**
 - 30 ○ Communiquer de façon plus visible pour le grand public sur les
 - 31 périodes naturelles de production
 - 32 ○ Encourager la consommation des produits locaux de saison, y
 - 33 compris dans la restauration collective, notamment en privilégiant
 - 34 les circuits courts et de proximité
- 35 • **Favoriser les recrutements**
 - 36 ○ Renforcer l'information des salariés et des entreprises en s'appuyant
 - 37 sur les expériences déjà menées

- 1 ○ Développer la coordination entre les acteurs de l'emploi sur un
2 même territoire pour mieux mettre en relation les offres et les
3 demandes
- 4 ○ Améliorer l'accueil et l'intégration des saisonniers dans les
5 entreprises
- 6 • **Fidéliser les travailleurs saisonniers et allonger leurs durées d'emploi**
- 7 ○ Faire de la GPEC territoriale un outil permettant de mieux prendre
8 en compte les spécificités et les évolutions de la saisonnalité
- 9 ○ Favoriser la pluriactivité et construire des boucles saisonnières
- 10 ○ Reconnaître les qualifications des salariés saisonniers
- 11 • **Permettre aux salariés saisonniers de se former et aux entreprises de
12 disposer des compétences nécessaires**
- 13 ○ Faciliter l'utilisation par les saisonniers de leurs droits à la formation
14 et encourager les bi-qualifications
- 15 ○ Mettre en place une coordination entre OPCA pour financer les
16 actions de formation des saisonniers
- 17 ○ Adapter les programmes et les horaires des formations aux rythmes
18 et aux calendriers des activités saisonnières
- 19 • **Améliorer les conditions d'emploi et de vie des saisonniers**
- 20 ○ Garantir une meilleure couverture des saisonniers par la protection
21 sociale collective, notamment grâce à la mise en place d'une caisse
22 pivot
- 23 ○ Adapter les mesures de prévention des risques professionnels aux
24 particularités du travail saisonnier
- 25 ○ Faciliter l'accès au transport, au logement et aux services aux
26 familles
- 27 ○ Engager une réflexion sur les évolutions juridiques et réglementaires
28 visant à réduire le caractère précaire des contrats saisonniers
- 29 • **Assurer un meilleur pilotage**
- 30 ○ Etablir une définition juridique de la saisonnalité prenant en compte
31 ses différentes dimensions
- 32 ○ Elaborer des données statistiques fiables et homogènes
- 33 ○ Renforcer les coordinations Etat-Régions-territoires et entre toutes
34 les parties concernées
- 35 ○ Encourager la diffusion des initiatives territoriales et des stratégies
36 d'entreprise innovantes
- 37 ○ Clarifier et harmoniser les missions des maisons des saisonniers
- 38
- 39

1

PROJET D'AVIS

2 **I - CONTEXTE ET ENJEUX**3 **A - UNE RÉALITÉ COMPLEXE A APPREHENDER**

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

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

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

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

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

5 L'obtention de données fiables est encore plus difficile pour le secteur de
6 l'agroalimentaire qui regroupe environ 14 000 entreprises employant plus de
7 500 000 salariés. En effet, aucune information relative à la part du travail
8 saisonnier n'est disponible au niveau national. En revanche, chaque filière ou
9 secteur concerné élabore dans son propre périmètre, des rapports de branche et
10 des analyses dans lesquels peuvent figurer des éléments relatifs à la saisonnalité
11 des activités et des emplois. Des études régionales apportent également des
12 éclairages partiels sur l'importance du phénomène mais elles sont principalement
13 consacrées au secteur du tourisme qui est plus facile à circonscrire et présente des
14 enjeux économiques et sociaux très importants pour les collectivités territoriales
15 dans les zones concernées, notamment littorales ou de montagne. De plus,
16 contrairement à celles des filières alimentaires, de nombreuses entreprises
17 touristiques interrompent leur activité durant les périodes hors-saison ce qui
18 permet de mesurer avec précision tant les effectifs de salariés que les chiffres
19 d'affaires considérés.

20 **B - LES SECTEURS, LES SALARIÉS ET LES TERRITOIRES CONCERNÉS**

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

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

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

1 suffisants et que des possibilités d'évolution, de qualification, et de carrière
2 soient offertes à ceux qui le souhaitent.

3 C - LES PROBLÉMATIQUES ET LES ENJEUX

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

8 1. Quelques éléments de contexte

9 Dans ce cadre, un rapide retour en arrière permet de mieux comprendre la
10 situation actuelle. Depuis les années 1960, l'agriculture a connu de profonds
11 changements dans notre pays. Ils ont porté en particulier sur la mécanisation,
12 l'agrandissement et la concentration des exploitations ainsi que la spécialisation
13 régionale des productions. Cette modernisation des techniques et cette
14 modification des structures se sont traduites par une amélioration des conditions
15 de travail et de vie des agriculteurs mais aussi par une diminution des besoins de
16 main d'œuvre, y compris saisonnière. A cela se sont ajoutées des évolutions
17 sociétales, telles que la diminution de la main d'œuvre familiale. Tous ces
18 changements, conjugués avec l'agrandissement progressif des exploitations, ont
19 conduit à l'externalisation de certains travaux agricoles ainsi qu'à une légère
20 progression du salariat permanent et saisonnier.

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

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

38 Une des caractéristiques du travail saisonnier est de souffrir d'une image
39 peu valorisante qui n'est d'ailleurs pas nouvelle, puisqu'elle caractérisait déjà
40 dans le passé les « journaliers ». En effet, il est souvent considéré comme mal

1 rémunéré, sans avenir, soumis à des conditions de travail pénibles et entraînant
2 des modes de vie précaires. Cette représentation négative, souvent liée à la réalité
3 sociale vécue, le rend peu attractif et en détourne les demandeurs d'emploi. Cette
4 situation pose par conséquent, pour les entreprises, des problèmes de recrutement
5 de personnels qualifiés et motivés au moment des pics d'activités. En outre, la
6 forte sectorisation entre l'agriculture, les industries agroalimentaires et le
7 tourisme rend très aléatoire, dans de nombreuses régions, la pluriactivité des
8 saisonniers et la construction de véritables parcours professionnels étalés dans
9 l'année en enchaînant plusieurs contrats.

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

14 Au niveau des industries de l'aval, les progrès techniques (congélation,
15 thermisation, pasteurisation...) ont permis de réduire les contraintes liées aux
16 délais de transformation des produits. Cependant, dans le même temps, les modes
17 de gestion récemment mis en œuvre par des industriels et des distributeurs en
18 créent de nouvelles pour leurs fournisseurs.

19 La mise en concurrence aux niveaux européen et international génère des
20 difficultés particulières pour les secteurs d'activité et les productions soumis à la
21 saisonnalité, qui se trouvent confrontés sur le marché national à des produits
22 importés et voient leur avenir menacé. Si l'intensification des échanges
23 communautaires et internationaux a parallèlement ouvert de nouveaux débouchés
24 pour la production française, elle a aussi incité à plus de spécialisation, source
25 potentielle de vulnérabilité accrue.

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

34 Par ailleurs, pour augmenter et lisser dans le temps leurs revenus, de
35 nombreuses exploitations développent des activités complémentaires en lien plus
36 ou moins direct avec la production agricole : vente directe avec ou non
37 transformation, prestation de service pour le compte de clients privés ou de
38 collectivités locales (entretiens d'espaces verts, de massifs boisés, travaux
39 environnementaux...), agrotourisme (gîtes, chambres d'hôtes, fermes-auberges,
40 séjours à thème... ou encore production d'énergie. Un même mouvement
41 s'observe chez certains pêcheurs et aquaculteurs qui proposent des sorties de
42 pêche et des promenades en mer, la visite des parcs.... Cette ouverture vers les

1 consommateurs correspond d'ailleurs aux attentes d'une partie croissante d'entre
2 eux qui sont désireux de connaître l'origine des produits qu'ils achètent et les
3 conditions dans lesquelles ceux-ci sont élaborés.

4 **2. Les principales problématiques**

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

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

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

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

26 D'abord, on constate globalement un manque d'informations sur les offres
27 disponibles et la réalité des emplois correspondants, ainsi qu'une coordination
28 insuffisante entre les acteurs institutionnels ou associatifs concernés, une partie
29 significative des recrutements étant réalisée via le bouche-à-oreille et les réseaux
30 de connaissances des employeurs ou de leurs salariés permanents. De plus, pour
31 des raisons diverses, la fidélisation, c'est-à-dire le recours aux mêmes saisonniers
32 durant plusieurs années consécutives, qui pourtant bénéficie à la fois aux
33 entreprises et aux saisonniers, est faible. On observe même un nombre significatif
34 de ruptures de contrats anticipées et donc une forte rotation de main-d'œuvre,
35 particulièrement difficile à gérer au moment des pointes d'activité.

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

1 de France et qui emploient des travailleurs étrangers dans des conditions souvent
2 inadmissibles.

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

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

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

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

1 uns des autres constitue une source de difficultés en matière de garde d'enfants et
2 de scolarisation.

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

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

14

15

16

17

*
* *

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

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

30

1 II - PRECONISATIONS

2 A - SÉCURISER L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES A FORTE 3 SAISONNALITÉ

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

9 Celles dont les activités de production ou de transformation sont marquées
10 par le rythme des saisons peuvent être soumises à des contraintes accrues du fait
11 de leur forte spécialisation, de leur dépendance à certains circuits de
12 commercialisation, de la concurrence de produits importés, ou encore de la
13 brièveté des périodes de consommation des produits qu'elles proposent. Cette
14 situation peut constituer pour elles à la fois un atout, si elles mettent sur le
15 marché des produits bénéficiant d'une forte demande, mais aussi une source de
16 fragilité, notamment en termes d'exposition aux aléas climatiques, aux variations
17 de prix et de volumes de ventes.

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

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

26 Cependant, aucune solution standard n'existe en la matière. En effet, il
27 convient de tenir compte de nombreux paramètres tels que le secteur d'activités,
28 la taille de l'entreprise, son effectif, ses savoir-faire, ses équipements, sa
29 localisation géographique et son contexte agronomique. Les choix à effectuer
30 dans ce cadre doivent faire l'objet de réflexions et d'analyses préalables
31 approfondis quant à la rentabilité du projet, aux investissements et aux
32 recrutements éventuels qu'ils impliquent, à l'organisation à mettre en place et aux
33 formations dont devra bénéficier le personnel. Les exploitations agricoles, les
34 entreprises artisanales et plus généralement les PME ne disposent que rarement
35 en interne des compétences nécessaires pour réaliser ce travail complexe qui peut
36 dans ce cas requérir un accompagnement en termes d'ingénierie. Pour le CESE, il
37 est par conséquent important que les organismes publics dont c'est la mission,
38 parmi lesquels en particulier les chambres consulaires, proposent aux entreprises
39 désireuses de se diversifier, des prestations de services sous forme de conseils

1 personnalisés pour les aider à procéder aux choix les plus opportuns, puis aux
2 adaptations indispensables qu'ils impliquent, avec des raisonnements
3 économiques innovants. Notre assemblée juge également utiles de tels
4 accompagnements apportés par certaines organisations professionnelles à leurs
5 adhérents.

6 **1. Encourager l'élargissement des périodes de production**

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

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

24 Par ailleurs, les progrès technologiques peuvent également contribuer à
25 prolonger les durées des activités saisonnières, grâce par exemple à des cultures
26 sous abris ou serres froides qui respectent le rythme naturel des saisons. De plus,
27 compte tenu des forts enjeux énergie-climat de ce mode de production, il
28 convient d'encourager les récentes innovations qui ouvrent de nouvelles
29 perspectives en termes d'économie d'énergie et d'utilisation d'énergies
30 renouvelables dans les serres chauffées et qui en augmentent ainsi la rentabilité
31 économique tout en réduisant leur impact environnemental.

32 Plus globalement, c'est l'ensemble des maillons des filières concernées qui
33 doit favoriser l'étalement recherché grâce à des conditions de commercialisation
34 qui encouragent les producteurs dans cette voie. Il ne s'agit pas en effet
35 d'opposer les différents types de circuits et de débouchés existants (circuits
36 courts ou de proximité, grande distribution, artisans et petits commerçants, via ou
37 non les marchés d'intérêt régional ou national, entreprises de transformation...),
38 mais de faire en sorte que ceux-ci fonctionnent en complémentarité pour faciliter
39 les mises sur le marché dans des conditions financières les plus avantageuses
40 pour les producteurs, particulièrement lors des périodes de pics de production. A
41 cet égard, l'amélioration de la compétitivité des filières nationales doit s'appuyer
42 sur la mise en avant de la valeur et de la qualité de leurs productions que les

1 signes officiels de qualité et d'origine (SIQO) rendent visibles aux yeux des
2 consommateurs. Dans cet objectif, une organisation et un fonctionnement
3 efficaces de ces filières, garantissant une répartition équitable de la valeur ajoutée
4 de l'amont à l'aval, s'avèrent indispensables. De plus, il convient d'engager une
5 réflexion globale sur les impacts potentiels en termes de concurrence entre les
6 producteurs de l'allongement des périodes de production.

7 **2. Etendre les périodes de commercialisation de certains produits grâce** 8 **au développement des exportations**

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

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

29 **3. Soutenir la diversification des cultures et des activités, au niveau des** 30 **entreprises et des territoires**

31 Au-delà de l'allongement des périodes de production et de
32 commercialisation, la diversification peut constituer, pour des entreprises, un
33 levier efficace pour réduire leur vulnérabilité économique. Elle présente
34 également des intérêts sociaux et environnementaux pour les territoires, qui
35 méritent d'être pris en considération. L'existence, sur une même région agricole,
36 de différents types de productions, animales et végétales, présente plusieurs
37 avantages. La complémentarité entre différentes cultures, outre qu'elle contribue
38 à préserver le bon état des terres, peut offrir d'autres avantages agronomiques
39 significatifs. Au niveau territorial, la diversification des productions présente des
40 intérêts sur les plans économique et environnemental, en faisant diminuer les
41 achats d'intrants pour les agriculteurs et les risques découlant de résidus

1 d'intrants excédentaires. De plus elle peut contribuer à réduire certains transports
2 interrégionaux ou internationaux.

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

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

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

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

1 de la moitié des ingrédients entrant dans la composition des repas servis dans les
2 fermes- auberges.

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

12 Pour soutenir les projets qui s'inscrivent dans cette voie, des mesures
13 existent dans les politiques publiques. C'est notamment le cas dans le cadre du
14 2^{ème} pilier de la PAC. Les financements prévus à ce titre sont généralement
15 tripartites : Union européenne, Etat, Régions. Or il s'avère que les moyens
16 financiers prévus sont significativement sous-utilisés. Une des raisons souvent
17 invoquées pour expliquer cette situation dommageable réside dans la complexité
18 des dossiers à présenter et dans les délais correspondants, qui dissuadent de
19 nombreux opérateurs potentiels à solliciter ce type de financements.

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

23 **4. Développer la contractualisation dans les filières pour renforcer la** 24 **prévisibilité des ventes.**

25 L'évolution de la structuration de certaines filières et des modes de
26 commercialisation a déséquilibré les rapports de force en conduisant à la position
27 dominante de très grands groupes de la distribution et de l'agroalimentaire. Elle a
28 accentué les incertitudes pour leurs fournisseurs quant aux quantités de produits
29 qui leur seront achetées ainsi qu'aux dates auxquelles ceux-ci devront être livrés.
30 Cette situation concerne à la fois les productions agricoles saisonnières comme
31 les fruits et légumes mais aussi des produits transformés, comme par exemple les
32 chocolats, dont la fabrication devrait pourtant, au regard des ingrédients et des
33 techniques utilisés, être facilement étalée dans le temps. Or, s'agissant de ces
34 derniers, il s'avère qu'une très forte proportion des ventes réalisées via les
35 moyennes et grandes surfaces qui représentent pour la plupart des entreprises du
36 secteur environ les ¾ de leurs débouchés, se concentre durant des périodes très
37 courtes (Pâques et fin d'année). Dans ce dernier cas par exemple, faute d'avoir
38 suffisamment en amont une vision précise des commandes de l'année, les
39 industriels débutent leur production à partir du mois de juin environ mais doivent
40 attendre septembre pour avoir connaissance des volumes définitifs qu'ils seront
41 amenés à livrer généralement fin octobre, ce qui les contraint à procéder à des
42 ajustements dans l'urgence. Ce mode de fonctionnement génère évidemment des

1 conditions et des rythmes de travail difficiles durant la phase finale, y compris en
2 termes de recours à des salariés saisonniers.

3 Pour le CESE, une contractualisation mise en œuvre aux différents maillons
4 des filières (producteurs/transformateurs/distributeurs) selon la structuration de
5 celles-ci, visant à déterminer des engagements fermes des niveaux minimaux de
6 commandes sur plusieurs années, déjà pratiquée dans certains secteurs comme la
7 bière entre des malteries et des brasseurs, pourrait permettre de lisser davantage
8 la production et ainsi de réduire, dans de nombreux secteurs marqués par la
9 saisonnalité, les inconvénients évoqués. La diversité et la complexité de la
10 réglementation existante, ainsi que la spécificité de chaque filière, nécessitent des
11 études approfondies accompagnées de la consultation des parties prenantes pour
12 examiner l'opportunité et les modalités de mise en œuvre.

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

18 **5. Aménager les dispositions relatives aux groupements d'employeurs** 19 **pour favoriser leur développement**

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

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

37 Or actuellement, les GE demeurent dans leur quasi-totalité monosectoriels
38 compte tenu notamment des difficultés liées à l'application des conventions
39 collectives ou de régimes sociaux différents en fonction des activités exercées,
40 principalement en ce qui concerne la MSA et le régime général. Le même constat

1 est fait pour la mise à disposition de personnel, soumise à une TVA dans des
2 conditions qui peuvent varier d'un secteur à un autre.

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

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

20 **6. Concevoir des outils de financement appropriés**

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

29 Pour le CESE, au regard de l'importance des enjeux territoriaux,
30 économiques et sociaux portés par les entreprises considérées, leurs besoins
31 spécifiques, notamment en matière d'accès aux crédits de court terme, devraient
32 faire l'objet de l'élaboration par les banques de dispositifs *ad hoc* qui ne les
33 pénalisent pas par rapport à celles dont les recettes sont mieux échelonnées dans
34 le temps. Dans cette voie, des réponses devraient être apportées dans les cas pour
35 le moment insuffisamment voire non pris en compte. Ainsi, pour accorder des
36 facilités aux agriculteurs, les banques se fondent notamment sur les exercices
37 comptables des années précédentes et les revenus considérés comme certains
38 que sont les aides directes du 1^{er} pilier de la PAC (DPU). Or, cette approche peut
39 poser des problèmes aux jeunes qui s'installent pour produire des cultures
40 spécialisées. Il en va de même pour les producteurs ou les transformateurs
41 désireux de gagner de nouveaux marchés à l'étranger, alors que, comme cela a
42 été précédemment mentionné, les exportations peuvent constituer un moyen de

1 lisser les ventes dans la durée et ainsi de réduire une forme de vulnérabilité.
 2 Parmi les autres éléments pour lesquels il serait nécessaire que des réponses
 3 soient apportées, figure l'exposition aux aléas climatiques, risque
 4 particulièrement sensible pour les productions saisonnières qui peuvent être
 5 réduites à néant en cas de problèmes : gel, grêle, orage..., aux moments cruciaux
 6 du développement et de la maturation des plantes ou des fruits. Bien entendu, des
 7 systèmes assurantiels existent en la matière ainsi que, dans certaines
 8 circonstances, des soutiens publics. Toutefois, compte tenu de la durée des
 9 procédures préalables aux éventuelles indemnisations, il s'avère indispensable
 10 que dans l'intervalle, les banques accordent des crédits selon une procédure
 11 d'urgence, aux entreprises victimes de graves intempéries, au risque que celles-ci
 12 ne puissent surmonter économiquement de telles épreuves.

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

23 **B - SENSIBILISER LES CONSOMMATEURS**

24 Sécuriser l'activité économique des entreprises à forte saisonnalité dépend
 25 aussi des débouchés de leurs productions. Il est ainsi essentiel que les produits de
 26 saison soient valorisés par les achats des consommateurs, dernier maillon en aval
 27 de la chaîne alimentaire. C'est la raison pour laquelle, outre les bienfaits pour la
 28 santé prônés dans le cadre du plan nutrition et santé et du programme national
 29 pour l'alimentation (PNA), il importe de sensibiliser les citoyens à l'intérêt de
 30 consommer et par conséquent d'acheter ces produits au moment où ils sont à
 31 leur niveau optimal de maturation et donc de goût.

32 **1. Communiquer sur les périodes naturelles de production (y compris** 33 **pour les fruits et légumes exotiques)**

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

1 saisonnalité des produits locaux et donc de leur disponibilité ou non durant
2 l'année.

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

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

12 **2. Encourager la consommation des produits locaux de saison**

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

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

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

27 L'implication de la restauration collective représente un enjeu majeur.
28 Compte tenu de l'importance des volumes concernés, elle est de nature à assurer
29 des débouchés significatifs et durables aux producteurs. Plusieurs mesures ont été
30 prises dans cette voie, qu'il s'agisse de la réforme du code des marchés publics
31 permettant désormais de privilégier les approvisionnements en produits locaux
32 dans les appels d'offres ou de l'axe du PNA visant à développer les circuits
33 courts et de proximité. L'objectif fixé est que 40 % de l'approvisionnement de la
34 restauration collective se fasse localement d'ici 2017. Cela suppose cependant de
35 mettre en place une organisation et de structurer l'offre, en multipliant localement
36 les plateformes de regroupement et de distribution des produits. Il importe en
37 effet de permettre aux producteurs d'être en capacité de répondre à une demande
38 fixe et régulière de la part des diverses structures de restauration collective. Dans
39 cette voie, la création de légumeries telles qu'il en existe déjà, représente pour le
40 CESE un moyen d'inciter à la valorisation des produits locaux de saison.

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

7 C - FAVORISER LES RECRUTEMENTS

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

19 1. Renforcer l'information des salariés et des entreprises

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

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

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

11 **2. Développer la coordination entre les acteurs de l'emploi sur un même** 12 **territoire**

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

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

28 Il est donc nécessaire d'organiser une meilleure coordination entre les
29 acteurs territoriaux de l'emploi, à l'instar de ce qui fonctionne avec succès dans
30 plusieurs bassins d'emplois, afin que chacun d'entre eux soit en capacité à la fois
31 d'alimenter le réseau ainsi créé, d'y trouver les informations utiles pour répondre
32 aux attentes des saisonniers et des entreprises qui les emploient et de favoriser
33 une meilleure mise en relation des offres et demandes d'emploi. Par ailleurs, une
34 cartographie des activités des entreprises et des périodes de saisonnalité sur un
35 territoire donné permettrait aux acteurs de l'emploi d'organiser des
36 complémentarités de travail sur l'année. La mise en place et le suivi de ces outils
37 de prospective et de gestion pourraient valablement être pilotés par les services
38 de Pôle emploi ou les missions locales, à condition qu'ils soient dotés des
39 moyens humains et donc financiers appropriés.
40

1 **3. Améliorer l'accueil et l'intégration des saisonniers dans les**
2 **entreprises**

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

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

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

33 Il serait par ailleurs souhaitable de prévoir en amont, dans les cursus de
34 formation initiale des filières agricoles, un module consacré plus précisément à la
35 gestion du personnel. En effet, si les organismes professionnels ont développé
36 des actions de formation à destination des employeurs agricoles, dans un souci
37 d'améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines en agriculture
38 (évaluation des besoins de main-d'œuvre, recrutement, intégration de nouveaux
39 employés, gestion des conditions de travail, motivation et fidélisation des
40 employés ...), rien n'est prévu pour préparer dans de bonnes conditions les
41 agriculteurs à être employeurs, dans les référentiels de formation des BTSA et

1 BPA par exemple, pourtant récemment rénovés, hormis l'intégration d'un
2 module sur le droit social.

3 **D - FIDÉLISER LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET ALLONGER LEURS DURÉES**
4 **D'EMPLOI**

5 Le travail saisonnier se caractérise par des contrats généralement de courte,
6 voire de très courte durée, sans garantie de reconduction d'une année sur l'autre.
7 Il est donc peu attractif pour bon nombre de salariés dont les périodes d'emploi
8 sont souvent trop brèves pour leur assurer des revenus suffisants. Par voie de
9 conséquence, les employeurs sont contraints de procéder à de nouvelles
10 embauches à chaque saison. Au-delà de la négociation sur les salaires minima
11 dans les branches et les salaires effectifs dans les entreprises et plus globalement
12 sur l'ensemble des dispositions conventionnelles, il convient d'approfondir deux
13 voies complémentaires :

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

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

21 **1. Développer la GPEC territoriale**

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

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

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

6 **2. Favoriser la pluriactivité et construire des boucles saisonnières**

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

10 Ceci peut d'abord être réalisé à l'intérieur d'entreprises d'une certaine taille
11 et de groupements d'employeurs où des salariés peuvent se voir confier des
12 fonctions différentes selon les saisons pour réduire la précarité liée à la
13 saisonnalité. De même, des modifications dans l'organisation du travail peuvent y
14 contribuer. Au-delà de l'entreprise, cet objectif se heurte cependant à plusieurs
15 obstacles. Outre la dispersion des offres, la multiplicité des acteurs intervenant
16 dans le champ de l'emploi et la segmentation des secteurs d'activité, déjà
17 évoquées à l'appui des préconisations précédentes visant à favoriser les
18 recrutements, la connaissance par les acteurs de l'emploi des diverses
19 opportunités d'emploi offertes par les entreprises, s'avère actuellement
20 insuffisante. Il apparaît donc nécessaire de créer un instrument de gestion pour
21 réaliser et actualiser un tableau d'activités des entreprises. La connaissance
22 réciproque de leurs activités pourrait dès lors leur permettre d'organiser des
23 complémentarités entre elles. Pôle-emploi ou les missions locales pour l'emploi
24 pourraient jouer ce rôle. La GPEC territoriale représenterait à cet égard un outil
25 intéressant d'aide à la construction des boucles saisonnières à l'attention des
26 salariés souhaitant exercer plusieurs activités pour étendre leur durée de travail
27 sur l'année. Tous les acteurs publics et privés contribuant directement ou
28 indirectement au service public de l'emploi, appelés à fonctionner en réseau,
29 doivent ainsi être en capacité d'accompagner de façon concrète les entreprises et
30 les saisonniers concernés.

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

1 **3. Reconnaître les qualifications des salariés saisonniers**

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

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

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

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

21 Par ailleurs, l'accumulation d'expériences professionnelles diversifiées en
22 termes de métiers, de filières, de produits, elle aussi créatrice de compétences,
23 devrait donner lieu à une reconnaissance de ces qualifications. Le support d'un
24 CQP ou d'autres titres pourrait être valablement mobilisé en ce sens. Ceci
25 implique aussi une réflexion visant à faciliter l'accès des saisonniers au dispositif
26 de la validation des acquis de l'expérience (VAE), outil de sécurisation des
27 parcours professionnels et de promotion sociale, aujourd'hui peu utilisé. Il
28 conviendrait notamment de chercher à en simplifier la procédure et à adapter son
29 contenu pour tenir compte des niveaux de formation concernés, généralement les
30 premiers niveaux de qualification, et des spécificités d'exercice du travail
31 saisonnier.

32 **E - PERMETTRE AUX SALARIÉS SAISONNIERS DE SE FORMER ET AUX ENTREPRISES**
33 **DE DISPOSER DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES**

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

40 Dans ce cadre, la formation professionnelle a un rôle majeur à jouer tant du
41 point de vue des entreprises, pour que celles-ci puissent disposer de personnels

1 compétents, que de celui des salariés, afin qu'ils accèdent aux emplois qu'ils
2 souhaitent et puissent ensuite envisager des évolutions de leur carrière
3 professionnelle et donc de leur rémunération.

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

10 **1. Favoriser l'utilisation par les saisonniers de leurs droits à la formation** 11 **et encourager les bi-qualifications**

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

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

29 C'est pourquoi, le CESE, rejoignant une préconisation du rapport Nogué,
30 encourage la mise en place de formations bi-qualifiantes, initiales ou continues,
31 comme celles qui sont déjà organisées par certains établissements
32 d'enseignement situés en zones rurales et de montagne (tourisme et travaux
33 agricoles ou forestiers par exemple). Il importe à cet égard que les jeunes soient
34 mieux informés de l'existence de tels cursus. Notre assemblée recommande
35 également que, dans le cadre de la formation permanente, ce type de dispositifs
36 bénéficie d'une reconnaissance officielle au titre des acquis professionnels et des
37 qualifications « métiers ». Plus généralement, notre assemblée considère que les
38 problématiques relatives à la saisonnalité devraient être intégrées dans les
39 programmes régionaux de formation. Par ailleurs, les travailleurs saisonniers et
40 les demandeurs d'emploi devraient pouvoir bénéficier de bilans de compétences
41 et du futur conseil en évolution professionnelle instauré par la loi de mars 2014
42 sur la formation professionnelle et l'emploi pour les aider à identifier les

1 qualifications à acquérir afin d'accéder aux filières qui recrutent. De même, les
2 dispositifs inter-filières, le suivi individualisé visant à un accompagnement pour
3 la reconnaissance des qualifications acquises, constituent des outils efficaces à
4 développer afin d'aider les travailleurs saisonniers à accéder à des emplois plus
5 stables et, partant, à se sédentariser, conformément aux conclusions du rapport
6 Vannson.

7 **2. Mettre en place le financement des actions de formation des saisonniers**

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

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

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

28 **3. Articuler périodes de travail et de formation**

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

34 Or, permettre à ces salariés d'acquérir les compétences associées à leurs
35 postes de travail est pourtant indispensable. Afin d'y parvenir, les périodes
36 creuses doivent être mieux mises à profit, ce qui implique notamment que les
37 organismes de formation fassent preuve de souplesse pour adapter leurs
38 programmes et horaires de formation en conséquence. En outre, le CESE
39 préconise de s'inspirer du CDI emploi-formation mis en place par l'hôtellerie de
40 plein air qui vise à sécuriser les salariés sur une zone géographique et à les

1 fidéliser. Ce dispositif repose sur la modulation annuelle du temps de travail. Les
2 salariés bénéficient d'une formation pendant les périodes creuses de l'activité,
3 conservent leur rémunération tout au long de l'année (alternance de périodes
4 travaillées, de congés payés et de périodes de formation à hauteur, par exemple,
5 de 200h/an permettant de capitaliser sur 5 ans les 1 000 heures nécessaires à
6 l'obtention d'une qualification) et voient leurs contrats saisonniers transformés en
7 CDI.

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

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

25 **F - AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE VIE DES SAISONNIERS**

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

31 **1. Assurer la protection sociale**

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

39 Cette situation figurait déjà en 1993 parmi les préoccupations du législateur
40 qui avait alors instauré une « caisse pivot » assortie du principe de rattachement

1 du salarié au régime correspondant à son activité principale. La loi de
 2 modernisation de l'agriculture de 1995, sur la base du rapport d'Hervé Gaymard
 3 «Pour le droit à la pluriactivité», a ensuite ouvert aux pluriactifs la possibilité de
 4 choisir, pour la gestion de leur protection sociale, une caisse de rattachement qui
 5 n'est pas obligatoirement celle de leur activité professionnelle principale sous
 6 réserve de conventions conclues entre les caisses concernées. Toutefois, en
 7 l'absence de telles conventions signées par les caisses et organismes nationaux, ce
 8 dispositif n'a jamais fonctionné et a été abrogé par la loi d'orientation agricole en
 9 1999.

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

20 **2. Veiller à la sécurité et à la santé au travail**

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

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

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

36 Dans ce cadre, le CESE identifie plusieurs pistes:

- 37 - permettre la visite médicale d'embauche sur le lieu de résidence du
- 38 saisonnier, avant sa prise de fonctions ;
- 39 - examiner les moyens de la médecine du travail pour qu'elle puisse
- 40 remplir ses missions vis-à-vis des saisonniers et étudier la
- 41 possibilité d'étendre l'utilisation du système de camions de

- 1 médecine du travail se rendant dans les entreprises et sur les lieux
2 d'activité instauré par la MSA ;
- 3 - développer la diffusion de documents d'information sur la
4 prévention des risques professionnels par métier et activité à
5 l'attention des saisonniers et des entreprises ;
- 6 - renforcer les actions de formation en avant-saison sur la santé et la
7 sécurité au travail ;
- 8 - adapter les mesures de prévention des risques professionnels aux
9 spécificités du travail saisonnier en y associant et en utilisant
10 l'expérience des organismes de prévention (caisses régionales de
11 l'assurance maladie, MSA, INRS, ANACT ...) ;
- 12 - engager une réflexion sur le rôle possible, au plan départemental et
13 infra-départemental, des Commissions paritaires d'hygiène, de
14 sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), instaurées par
15 accord collectif dans la production agricole mais qui restent à
16 mettre en place dans de nombreux départements.

17 **3. Faciliter les transports, le logement et les services aux familles**

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

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

38 Si la majeure partie des saisonniers résident à proximité de leur lieu de
39 travail, la question du logement est également un frein à l'emploi pour ceux qui
40 viennent d'autres régions ou d'autres pays. L'offre de logements à des prix

1 abordable est largement insuffisante et les conditions d'hébergement sont
2 parfois peu satisfaisantes et précaires, voire dans certains cas insalubres.

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

8 C'est pourquoi il recommande de :

- 9 - mieux utiliser les ressources offertes par les logements des internats
10 lycéens ou des résidences universitaires, en invitant à une
11 concertation entre les partenaires intéressés ;
- 12 - développer l'offre d'hébergement chez les particuliers ;
- 13 - rendre plus accessibles aux saisonniers les dispositifs d'aide au
14 logement existants (allocation logement, avance de la caution via
15 Locapass, aides dans le cadre d'une mobilité...) en adaptant leurs
16 conditions d'octroi et en réduisant les délais de versement ;
- 17 - faciliter l'accès au crédit immobilier des saisonniers, notamment en
18 révisant la condition d'occupation minimale de 8 mois à titre de
19 résidence principale pour le bénéfice de prêts aidés par l'Etat ;
- 20 - adapter et dynamiser le dispositif du 1% agricole, dont la collecte
21 est aujourd'hui sous-employée en raison des restrictions qu'il
22 présente par rapport au régime général : absence de mutualisation
23 entre les entreprises, assiette des cotisations, droits inférieurs à ceux
24 d'Action-logement (anciennement 1% logement) ... À cet effet, une
25 mutualisation des fonds au niveau, par exemple, des branches
26 professionnelles, permettrait de développer des actions collectives
27 en faveur du logement des saisonniers, quel que soit leur secteur
28 d'activité. Au-delà, il est nécessaire d'engager une réflexion sur la
29 disparité des droits entre les salariés de la production agricole et
30 ceux d'autres secteurs d'activité.
- 31 - plus largement, engager une réflexion avec les acteurs concernés
32 (collectivités territoriales, organisme de gestion du 1% logement
33 général et agricole, entreprises ...) sur le soutien à la construction
34 ou à la rénovation de logements réservés à des occupations limitées
35 dans le temps (saisonniers, étudiants, apprentis, jeunes en
36 alternance).

37 Ces différentes solutions nécessitent au préalable de recenser les besoins
38 saisonniers sur un territoire et de les croiser avec les possibilités de logements
39 existants. C'est en effet à l'échelle des territoires (bassins de vie, d'emploi ou de
40 production) que pourra être prise en compte de façon pertinente la problématique

1 du logement des saisonniers, dans le cadre d'une politique plus large, au niveau
2 de la région, intégrant les questions de mobilité.

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

15 **4. Engager une réflexion sur les évolutions juridiques et réglementaires** 16 **visant à réduire le caractère précaire des contrats saisonniers**

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

21 La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et la convention
22 d'assurance-chômage du 14 mars 2014 ont organisé des droits rechargeables à
23 l'assurance-chômage dont le principe représente une avancée positive pour les
24 salariés, notamment saisonniers. La loi sur la formation professionnelle du 5 mars
25 2014 a par ailleurs instauré le compte personnel de formation qui pourrait
26 faciliter l'accès des saisonniers à la formation. Un groupe de travail ministériel et
27 parlementaire a été mis en place afin de proposer les adaptations nécessaires pour
28 développer l'emploi et mieux sécuriser les parcours professionnels, mais il
29 concerne exclusivement le tourisme, ignorant l'importance du travail saisonnier
30 dans les filières agricoles, agroalimentaires et halieutiques. Le CESE regrette
31 fortement l'absence de prise en compte de la réalité de ces filières dans les
32 travaux menés.

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

38 En premier lieu, le contrat saisonnier ne donne pas lieu à une prime de
39 précarité à son terme, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Notre
40 assemblée s'interroge sur la pertinence d'une telle exclusion au regard de la
41 finalité même de cette prime, destinée à compenser la précarité d'un contrat de

1 travail à durée limitée qui ne se prolonge pas systématiquement en CDI alors
 2 même que la reconduction du contrat d'une année sur l'autre reste aléatoire en
 3 l'absence de disposition *ad hoc* dans les conventions collectives. De plus, la
 4 reconduction d'un contrat d'une année sur l'autre reste dépendante, au-delà de la
 5 volonté de l'employeur et du salarié, de la nature même de l'activité de
 6 production ou d'aléas divers tels que les conditions météorologiques pour
 7 certaines entreprises de transformation ou commercialisation. Notre assemblée
 8 estime nécessaire d'engager, en concertation avec les branches concernées, une
 9 réflexion sur l'opportunité de reconnaître un caractère reconductible au contrat
 10 de travail saisonnier et « *d'instaurer le versement de l'indemnité de fin de contrat*
 11 *pour les contrats de travail saisonniers ne comportant pas de clause de*
 12 *reconduction ou lorsque cette reconduction ne serait pas respectée par*
 13 *l'employeur* », comme le propose le Défenseur des droits.

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

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

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

37 Sur un autre plan, la lutte contre le travail illégal et les pratiques abusives
 38 de détachement transfrontalier de saisonniers doit être renforcée, ce qui requiert
 39 des moyens suffisants pour les services de l'Etat, alors que des sociétés
 40 étrangères de prestations de services développent leurs offres de main-d'œuvre
 41 employée dans des conditions souvent inacceptables.

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

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

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

16 **G - ASSURER UN MEILLEUR PILOTAGE**

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

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

28 **1. Disposer des données statistiques nécessaires**

29 Le manque de données disponibles sur la saisonnalité, ainsi que leur
30 éclatement rendent complexe l'évaluation de l'importance quantitative et
31 qualitative du phénomène (chiffres d'affaires, production à l'exportation, nombre
32 et profils des entreprises et des salariés concernés, localisation, mobilités
33 géographiques...) et de son évolution dans le temps. Par voie de conséquence, la
34 compréhension des problèmes générés par la saisonnalité, la mesure de leur
35 impact et l'identification des solutions appropriées en sont rendues plus difficiles.
36 C'est particulièrement le cas au niveau des industries de transformation.
37

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

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

20 **2. Renforcer la coordination entre Etat, Régions et territoires et entre** 21 **toutes les parties concernées**

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

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

35 C'est pourquoi, le CESE salue les plans qui ont été récemment engagés par
36 trois Régions (Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Aquitaine). En
37 effet, pour notre assemblée, la région apparaît le niveau pertinent pour la
38 conception, le financement et le pilotage de telles démarches qui doivent
39 absolument s'inscrire dans une approche multisectorielle sans laquelle les
40 solutions ne pourront qu'être partielles, que ce soit pour accompagner la
41 diversification d'activités, soutenir la pluriactivité ou traiter les enjeux de

1 transport et de logement. De plus, le Conseil régional dispose de la majeure
2 partie des compétences considérées (emploi, développement économique,
3 formation professionnelle, transports...). Notre assemblée regrette cependant que
4 les plans déjà lancés n'aient en premier lieu vocation qu'à répondre aux
5 problématiques liées au tourisme, les filières agricoles, halieutiques et
6 alimentaires n'étant prises en compte que de manière secondaire.

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

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

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

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

30 **3. Encourager la diffusion des initiatives territoriales et des stratégies** 31 **d'entreprise innovantes**

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

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

- 40 - d'une part, favoriser la diffusion, voire la généralisation des actions
41 innovantes, ayant démontré leur efficacité quels qu'en soient les

1 initiateurs (associations, collectivités, entreprises...), en les
2 identifiant et en en assurant la promotion (via un site internet par
3 exemple) ;

4 - d'autre part, veiller à ce que les réponses ainsi apportées soient
5 homogènes pour assurer une égalité de traitement entre tous les
6 bénéficiaires de ces opérations.

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

16 **4. Clarifier et homogénéiser les missions des maisons des saisonniers**

17 A cet égard, les « maisons » (ou « espaces ») des saisonniers qui ont été
18 créées dans de nombreux territoires représentent un exemple très emblématique.
19 En effet, outre leur dénomination qui peut varier selon les lieux, les services
20 qu'elles rendent sont eux-mêmes très différents. Ainsi, certaines se limitent à
21 diffuser des informations relatives aux offres d'emploi ou à favoriser la mise en
22 relation entre les employeurs et les demandeurs d'emplois saisonniers. D'autres
23 relaient les services publics pour apporter des renseignements sur les questions
24 de santé, de droit du travail et de formation et assurent une intermédiation sur les
25 questions de logement avec les propriétaires. D'autres encore interviennent pour
26 aider les saisonniers à résoudre leurs problèmes de transport ou d'hébergement,
27 sur la résolution de conflits entre salariés et employeurs ...

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

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

1

2

ANNEXES

Annexe 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 Jacky LEBRUN
Agriculture	Jean-Paul BASTIAN, Carole DORÉ Joseph GIROUD, Françoise HENRY Christiane LAMBERT Claude ROUSTAN, rattaché administrativement au groupe
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 NEDZINSKI, 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

Annexe 2 : liste des travaux de la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation

- *La future PAC après 2013*, rapporteur Régis HOCHART, avis adopté le 25 mai 2011
- *La réforme de la PCP*, rapporteure Joëlle PRÉVOT-MADÈRE, avis adopté le 24 janvier 2012
- *La valorisation de la forêt française*, rapporteure Marie de l'ESTOILE, avis adopté le 10 octobre 2012
- *La gestion et l'usage de l'eau en agriculture*, rapporteure Florence DENIER-PASQUIER, avis adopté le 23 avril 2013
- *Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt*, rapporteure Jocelyne HACQUEMAND, avis adopté le 12 novembre 2013
- *Favoriser l'accès pour tous à une alimentation de qualité, saine et équilibrée*, rapporteur Thierry DAMIEN, avis adopté le 28 janvier 2014

Annexe 3 : liste des personnes auditionnées¹

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(ADEFA) 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

¹ Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien

- ✓ 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
- ✓ 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 4 : liste des personnes rencontrées²

- ✓ 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)

² Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien

- ✓ 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 Elaborés. (ADEPALE)
- ✓ 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 Gérard
Président du Comité National de la Conchyliculture
- ✓ Watelet Nicole
Déléguée générale, fédération des Industries de Boulangerie-
Pâtisserie

Annexe 5 : 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 Trans VaLoire

<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 Besoin 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-activites-de-pêche-en-manche-%E2%80%93-résultats-français>

Laura-Mars Henichart, Marie Lesueur, AGROCAMPUS OUEST, Richard Morgan, Université de Portsmouth, 2011

- Plan régional des saisonniers

<http://www.aquitaine.fr/content/download/3000/30459/file/Plan%20Régional%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%3FID%3Dcmis_download%26oID%3Dworkspace%3A%2F%2FSpacesStore%2F28e63a8b-b2d0-4696-81b0-39648fac5241&ei=bRpEU87IDcmw0QWC24HoCg&usg=AFQjCNFfH0_1zobt7x93MuewSSXrYlpDQ

Institut de l'élevage, janvier 2008

Annexe 6 : 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 7 : 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'Arcco
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 forêt
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
GPE	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