

LE DEVELOPPEMENT DES EMPLOIS DANS LES TERRITOIRES DE MONTAGNE

**Rapport remis à M. Xavier BERTRAND,
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé**

le 17 Novembre 2011

par

François VANNSON
Député de la 3^{ème} circonscription des Vosges



*Réalisé avec l'appui technique du
Comité de Bassin d'Emploi de l'arrondissement d'Albertville*

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
SYNTHESE DES PROPOSITIONS	7
A - QUELLES POTENTIALITÉS DE DÉVELOPPEMENT POUR GARANTIR L'ATTRACTIVITÉ DES TERRITOIRES DE MONTAGNE ?	17
1. Attractivité touristique des territoires de montagne	18
a) Renouvellement de l'offre touristique de montagne	18
b) Amélioration des conditions de l'accueil des touristes	23
c) Promotion et conquête de nouvelles clientèles	24
d) Gouvernance	27
2. L'attractivité de la montagne en tant que territoire de vie	29
a) L'élargissement de la période touristique	29
b) Des activités économiques complémentaires à l'année	32
3. Une stratégie de développement renforcée à l'échelle européenne pour les zones de montagne	38
B - SÉDENTARISER ET FIDÉLISER LES RESSOURCES HUMAINES DE NOS MONTAGNES PAR L'AMÉLIORATION DE LEUR CADRE DE VIE ET LA SÉCURISATION DE LEURS EMPLOIS	42
1. De la bi qualification à un travail sécurisé à l'année	45
a) Des choix d'orientation à la biquification	45
b) Sécuriser l'emploi	55
2. Améliorer les conditions de vie des ressources humaines de la montagne	62
a) Droits sociaux et promotion sociale	62
b) Le logement	65
c) Le transport	72
d) La prise en compte de la santé	74
C - LA CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU DÉVELOPPEMENT DE CE POTENTIEL	77
1. Vers une démarche statistique d'observation de la saisonnalité et de la pluriactivité	78
2. Renforcer les lieux d'accueil des saisonniers, des pluriactifs et des employeurs en montagne	82
3. Des outils et une coordination à l'échelle nationale	91
a) La création d'un portail d'entrée de la saisonnalité	92
b) La structuration d'un réseau	94
c) Une Coordination Nationale Interministérielle	95
CONCLUSION ET REMERCIEMENTS	98
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	99
SUPPORTS D'INFORMATION ET DOCUMENTATIONS UTILISÉS	106
Le développement des emplois dans les territoires de montagne, Rapport de M. Le Député François VANNSON – 2011	2

Préambule

Au cours de l'année 2010, Laurent WAUQUIEZ, alors Secrétaire d'Etat à l'Emploi, m'a confié une mission parlementaire sur le thème « Le développement des emplois dans les territoires de montagne » sur le conseil de Gilles CHABERT, Président du Syndicat National des Moniteurs de Ski Français.

Je les remercie sincèrement pour leur confiance.

Le Député des Vosges que je suis ne peut que se réjouir d'une telle mission au vu du poids de l'activité touristique et de la performance de nos montagnes sur notre économie nationale, ses retombées fiscales et son potentiel d'emplois.

Nous savons que le développement et la réussite de nos territoires de montagne sur le long terme sont aujourd'hui, plus que jamais, conditionnés par la prise en compte impérative et urgente de nombreux paramètres exogènes et endogènes.

Les enjeux en terme de maintien et de potentiel d'emplois liés, emplois directs ou indirects, sont majeurs.

En effet, nos sites touristiques sont confrontés à la montée en puissance d'une concurrence internationale particulièrement vive qui évolue, s'équipe et s'adapte rapidement pour conquérir de nouvelles clientèles.

Pour garantir l'attractivité de nos montagnes, notre défi est donc de renforcer et de pérenniser un niveau de prestation élevé. Cela ne sera permis qu'en plaçant les forces vives, les ressources humaines concernées au cœur de nos stratégies.

Développer, mais aussi améliorer l'emploi en territoires de montagne, avec toutes les contraintes spécifiques et atypiques liées, sont donc les deux enjeux majeurs qui serviront de fil conducteur à nos réflexions.

L'expérimentation, au cœur de nos massifs, de toutes formes de stratégies de développement touristique et économique pour asseoir et conforter une activité riche et diversifiée à l'année, doit en effet trouver pour corollaire des réponses adaptées en termes de qualification des salariés, de sécurisation des parcours, de fidélisation des ressources humaines dans un contexte où certaines professions peinent déjà à recruter du personnel qualifié.

En effet, l'essor et la qualité de nos emplois reposent au moins autant sur la quête d'attractivité de nos sites touristiques que sur l'amélioration de nombreux paramètres des conditions de vie et de travail de ceux qui souhaitent vivre de la montagne et en montagne, comme par exemple le logement, le transport ou encore les droits sociaux des saisonniers et des pluriactifs.

De nombreux travaux de qualité ont été conduits ces dernières années sur ces différents aspects, que ce soit sous l'angle de la stratégie de développement

économique et touristique des territoires, ou bien celui de la prise en compte des conditions de vie et de travail des saisonniers ou pluriactifs.

Ces travaux n'ont pu qu'enrichir nos réflexions.

- Le Rapport d'Hervé GAYMARD, « Pour le droit à la Pluriactivité »,
- Celui de Vincent ROLLAND, « Attractivité des stations de sports d'hiver : reconquête des clientèles et compétitivité internationale »,
- La mission de Lilian HALLS FRENCH et Alain SIMON sur « le logement des travailleurs saisonniers du tourisme »,
- Le travail d'Anicet LEPORS, « Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme »,
- Les travaux récents du Conseil National de la Montagne,
- Le guide méthodologique « Environnement social des saisonniers et des pluriactifs en stations de montagne : réalités et perspectives » de l'Association Nationale des Elus de la Montagne,
- Les contributions des groupes de travail récemment animés par la DGCIS (Direction Général de la Compétitivité de l'Industrie et des Services)
- Etc

Aussi, dans le cadre de la mission qui m'a été confiée et afin d'enrichir nos travaux, j'ai rencontré plus d'une centaine d'élus, de représentants d'organisations professionnelles, de syndicats de salariés, de techniciens de différentes institutions, d'associatifs, etc.

Je me suis déplacé dans l'ensemble des massifs français afin d'entendre, sur le terrain, les acteurs de l'économie de nos montagnes et d'observer les bonnes pratiques en matière de développement et d'amélioration de l'emploi.

Je remercie vivement l'ensemble de ces professionnels qui ont bien voulu prendre part à ces réflexions.

Je remercie aussi ceux que je n'ai pas été en mesure de rencontrer mais qui m'ont communiqué, par écrit, leurs idées, leurs initiatives et leurs propositions.

Toutes ces contributions de qualité ont été attentivement étudiées et, dans la mesure du possible, prises en considération.

Pour la rédaction de ce rapport, j'ai décidé de m'appuyer sur l'expertise du « Comité de Bassin d'Emploi » de l'arrondissement d'Albertville, une association qui œuvre depuis plus de quinze ans sur le thème de l'emploi et de la formation en territoire de montagne.

Je profite tout particulièrement de ce préambule pour remercier très sincèrement le Président, les administrateurs et l'équipe salariée de cette structure.

Un groupe de travail a été constitué à mes côtés.
Il a suivi de près cette mission.

L'ensemble de nos démarches nous renvoie à un double constat dont il faudra impérativement tenir compte.

Tout d'abord, nous ne pouvons que souligner la très forte hétérogénéité des massifs, des sites touristiques français en terme d'activité économique et donc d'emploi.

Par exemple, sur les territoires de haute montagne, la saison d'été est de manière générale, bien que ce constat puisse varier selon les sites, relativement faible au vu du potentiel économique et donc d'emplois directs et indirects générés par l'activité touristique d'hiver et le produit ski.

En revanche, les territoires de moyenne montagne ont parfois une activité touristique mieux lissée sur l'année mais doivent faire face à d'autres craintes, entre évolutions climatiques et renouvellement des infrastructures en passant par la reconquête de certaines clientèles etc.

Dans un deuxième temps, force est de constater l'insoupçonnable diversité des parcours et des profils de ceux qui vivent de la montagne : le saisonnier dit « météore », plutôt jeune, bohème et non sédentarisé, le travailleur qui a fait le choix de la saisonnalité, véritable professionnel, souvent qualifié, qui changera de territoire en fonction du rythme des saisons, mais aussi celui qui souhaite vivre à l'année en montagne et pour qui la pluriactivité intersectorielle s'imposera souvent comme un incontournable pour une activité et donc un revenu sur l'année...

Notons que notre mission concernera aussi un ensemble particulièrement varié de secteurs d'activités au sein desquels œuvrent ces professionnels de la montagne : les professionnels de l'accueil, du commerce, de l'hôtellerie restauration, des remontées mécaniques, les professions libérales (activités sportives notamment) etc.

Si à l'origine, la mission portait uniquement sur l'emploi en territoires de montagne, nous nous sommes aperçus que beaucoup d'autres problématiques ont un impact direct sur le développement, le maintien et l'amélioration de l'emploi.
Notre approche ne peut être que globale et le périmètre de la mission s'en est donc trouvé élargi.

L'emploi, reste néanmoins au cœur de notre travail et sera essentiellement envisagé comme le moyen de sédentariser des populations sur des territoires de montagne.
La montagne doit en effet aujourd'hui plus que jamais investir sur son capital humain pour conforter et maintenir des emplois de qualité et donc un service de qualité à même de garantir la compétitivité touristique de nos massifs sur la scène mondiale.

Nous aborderons donc à travers ce présent rapport, la question essentielle du développement et de la pérennisation d'une forte activité économique pour nos sites.

Une réflexion sur une stratégie de développement renforcée à l'échelle européenne pour les zones de montagne sera d'ailleurs engagée dans ce cadre.

Il s'agira de faire des propositions de nature à dynamiser nos massifs, les rendre encore plus attractifs en envisageant notamment le renouvellement et la diversification de l'offre touristique, mais aussi l'amélioration des conditions de l'accueil des touristes, la promotion et à la conquête, ou reconquête, de nouvelles clientèles, le potentiel d'activités complémentaires à l'année etc.

L'optimisation des possibilités de cumul d'activités complémentaires à l'année est bien évidemment incontournable pour l'attractivité de nos montagnes en tant que territoires de vie pour les saisonniers et les candidats à la pluriactivité.

Nous tenterons aussi de faire des propositions en mesure de lever les freins à l'emploi saisonnier et à la pluriactivité. En effet, les saisonniers ou pluriactifs rencontrent des difficultés particulières dans de nombreux domaines : accès à la formation, notamment pluri-qualifiante, au logement, problèmes de santé, droits sociaux...

Les outils permettant de sécuriser leurs parcours et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail sont inévitablement à renforcer.

Ensuite, nous proposerons un ensemble de mesures visant à favoriser la mise en œuvre d'un cadre favorable au développement de ce potentiel d'emploi en territoires de montagne.

**SYNTHESE DES PROPOSITIONS
POUR DEVELOPPER L'EMPLOI EN TERRITOIRES DE
MONTAGNE**

A - Quelles potentialités de développement pour garantir l'attractivité des territoires de montagne ?

Attractivité touristique des territoires de montagne

Renouvellement de l'offre touristique de montagne

1 - Nous proposons un recensement des expériences de diversification touristique réussies en France ou à l'étranger et un appui financier, sous forme d'appel à projet national, à un certain nombre d'expérimentations pilotes de diversification.

2 - Nous proposons de créer et de renforcer les dispositifs adaptés en mesure d'aider les territoires à la réalisation de diagnostics et d'études sur leur potentiel de diversification et de renouvellement de l'offre touristique, et d'accompagner en ingénierie les acteurs dans des réflexions prospectives et la définition de plans d'action.

3 - Nous proposons une politique volontariste en mesure de répondre au vieillissement de l'hébergement dans nos sites touristiques de montagne par une fiscalité dédiée plus incitative. Cette fiscalité avantageuse doit notamment permettre de faciliter la transmission des entreprises hôtelières.

4 - Nous proposons, à l'instar de M. ROLLAND dans le cadre de son rapport « Attractivité des stations de sports d'hiver : reconquête des clientèles et compétitivité internationale » et afin de répondre au vieillissement de certains domaines skiables, d'encourager les investissements de remontées mécaniques, notamment en agissant sur leurs coûts.

5 - Nous proposons, au vu de l'impact des mises aux normes en matière d'accessibilité et de sécurité incendie sur la pérennité de nombreux établissements de l'hôtellerie de montagne, et donc sur l'emploi, un assouplissement de leurs applications et des possibilités de dérogation ainsi que la mise en place de dispositifs de soutien financier sous forme de prêts bonifiés ou sans intérêt.

Amélioration des conditions de l'accueil des touristes

6 - Nous proposons de renforcer, par le biais des réseaux professionnels structurés existants, les outils adéquats, financiers et en ingénierie, pour favoriser la formation des professionnels en charge de l'accueil des touristes dans nos sites touristiques de montagne.

Promotion et conquête de nouvelles clientèles

7 - Nous proposons, en nous appuyant sur les services de l'Etat compétents, un appui en ingénierie renforcé des territoires de montagne pour optimiser la promotion de l'offre touristique (diagnostics et plan d'action) dans un souci de cohérence face à une certaine atomisation de la promotion touristique.

8 - Nous proposons de développer l'échange d'expériences visant à favoriser l'attrait de la montagne chez nos plus jeunes et d'encourager toutes initiatives en ce sens.

9 - Nous proposons d'encourager et de renforcer les possibilités de forfaits tout compris et les séjours courts pour nos destinations « montagne ».

10 - Nous proposons d'encourager, à travers un appel à projet national, les expériences de prise en compte de l'accueil des personnes en situation de handicap dans nos sites touristiques de montagne.

11 - Nous proposons, au vu du déficit d'évaluation du secteur du tourisme en montagne au niveau national, d'engager avec les services de l'Etat concernés et en associant les acteurs des montagnes, la mise en place d'outils statistiques plus structurés pour observer et évaluer ce secteur et notamment les effets des opérations de promotions.

Gouvernance

12 - Nous proposons un accompagnement renforcé des collectivités territoriales dans le cadre de la mise en place des SCOT par le déploiement d'outils méthodologiques et de moyens en ingénierie adaptés et spécialisés dans les stratégies de développement de la montagne.

L'attractivité de la montagne en tant que territoire de vie

L'élargissement de la période touristique

13 - Nous proposons de développer les moyens financiers et en ingénierie suffisants pour accompagner les territoires de montagne (à l'échelle pertinente) dans la mise en œuvre d'études stratégiques et de plans d'actions opérationnels visant à favoriser l'élargissement des périodes d'accueil touristique sur l'année.

14 - Nous proposons un travail de capitalisation et de diffusion des expériences réussies en la matière.

15 - Nous proposons la mise en place d'une véritable coordination au niveau européen pour une organisation optimale des vacances scolaires.

Des activités économiques complémentaires à l'année

16 - Nous proposons le renforcement des actions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur les territoires de montagne, dans l'objectif d'accompagner les bassins d'emploi ou les sites touristiques concernés dans l'anticipation des évolutions économiques et la recherche de pistes de développement des activités complémentaires pour faciliter la pluriactivité à l'année.

17 - Pour ce, nous proposons une plus forte mobilisation et une éventuelle adaptation du dispositif d'Etat « EDEC » (Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences) en territoires de montagne, par l'intermédiaire des DIRECCTE concernées, et en permettant à ce dispositif les moyens financiers nécessaires.

18 - Nous proposons la création d'un recueil national des initiatives publiques ou associatives concourant à faciliter le développement de toutes formes de « e – travail » et la diffusion de ce recueil auprès des acteurs des territoires de montagne.

Une stratégie de développement renforcée à l'échelle européenne pour les zones de montagne

19 - Nous souhaiterions que la politique de cohésion de l'Union européenne, dans sa version post 2013, permette d'aller encore plus en avant dans la prise en compte de la dimension « massif » et des spécificité de nos massifs de montagne, des particularités de leurs économies. Une définition partagée des zones de montagnes par l'ensemble des Etats membres en privilégiant une approche par massif est à encourager.

20 - Nous proposons, dans le cadre des orientations de la Commission pour l'après 2013, une véritable reconnaissance des programmes de massifs qui ont prouvé au fil des années leur efficacité pour nos économies de montagne, et une meilleure intégration par ces programmes de massif des possibilités offertes par les fonds européens.

21 - Nous proposons le déploiement d'actions d'information, de sensibilisation sur les possibilités offertes par les programmes européens pour le développement des territoires de montagne ainsi que des initiatives pour faciliter l'accompagnement des porteurs de projets au plus près des massifs.

22 - Nous proposons, pour les grands massifs européens, une gouvernance multi niveaux inspirée de celle des massifs français qui associerait autour de la commission et des états membres les acteurs de territoires de montagne.

23 - Nous soutenons la proposition de l'Association des Elus de Montagne de développer un dispositif d'échanges d'expériences autour d'un véritable réseau structuré à l'échelle de l'Europe de l'économie montagnarde.

B Sédentarisier et fidéliser les ressources humaines de nos montagnes par l'amélioration de leur cadre de vie et la sécurisation de leurs emplois

Des choix d'orientation à la bi qualification

24 - Nous proposons le déploiement, en s'appuyant sur la réussite de certaines expériences pilotes, de cycles de formation à double orientation adaptés aux besoins spécifiques de nos territoires de montagne.

25 - Nous proposons un accord entre les autorités de la Jeunesse et des Sports et celles de l'Education nationale pour faciliter l'accès des formations biquilifiantes (en matière notamment d'encadrement sportif) à la taxe d'apprentissage et ce de manière systématique et non pas dérogatoire.

26 - Nous proposons d'encourager au sein de l'Education Nationale la mise en place de postes à profil dans les zones de montagne (proviseurs et professeurs).

27 - Nous proposons une réflexion entre les responsables de l'Education Nationale et les autorités de la Jeunesse et sports concernant le partage de responsabilités en cas de sorties et une lisibilité partagée sur les risques encourus.

28 - Nous proposons une modification des règles fiscales en vigueur pour permettre aux travailleurs indépendants dispensant de l'enseignement avec le concours de personnes en contrat de formation en alternance de bénéficier de l'exonération de TVA (article 261, 4-4^b du CGI).

Nous proposons que soit engagé un plan d'actions au niveau national associant les DIRECCTE concernées, les représentants des organismes de formation, du monde économique, les syndicats de salariés, les collecteurs et financeurs de la formation, visant à lever un certain nombre de freins au déploiement de formations et notamment de formations biquifiantes en territoires de montagne :

29 - Améliorer l'adaptation des formations au rythme et aux calendriers des activités saisonnières de montagne, et assouplir notamment les rythmes d'entrée et de sortie de l'apprentissage.

30 - Confier aux OPCA un rôle d'ingénierie, de « développeurs » d'innovation et de créativité concernant les formations biquifiantes en montagne,

31 - Accélérer les délais de réponses aux demandes formulées par les saisonniers de prise en charge de CIF CDD (Congés Individuels de Formation - CDD).

32 - Développer sur les territoires de montagne des actions de sensibilisation et d'information des employeurs et des salariés saisonniers sur les outils et les dispositifs de la formation.

33 - Nous ne pouvons que partager les priorités soulevées en 2011 par Messieurs CHERPION, PERRUT et TAUGOURDEAU concernant « le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée » et nous encourageons la mise en application rapide des mesures prises permettant à deux employeurs saisonniers de conclure conjointement un contrat d'apprentissage par le biais d'une convention tripartite.

Sécuriser l'emploi

34 - Nous proposons d'engager une réflexion sur l'opportunité ou non de prévoir un principe général de reconduction des emplois à caractère saisonnier. Ainsi, la non reconduction du contrat de travail saisonnier pourrait être motivée et donner lieu à indemnisation par le versement d'une prime de précarité.

A défaut d'un principe général de reconduction des contrats saisonniers, nous proposons la mise en place de clauses instaurant une priorité de réembauchage pour les salariés de la saison précédente.

35 - Nous proposons de ne soumettre à la TVA pour les groupements d'employeurs développant des activités mixtes, que les mises à disposition auprès d'entreprises soumises elles mêmes à la TVA.

36 - Nous proposons de renforcer l'attrait et le développement des groupements d'employeurs, notamment des groupements territoriaux et multi sectoriels, en facilitant la levée des freins que connaissent ces outils, en structurant des outils de sensibilisation, d'information et de formation des acteurs des territoires de montagne et en renforçant les possibilités d'appuis financiers et en ingénierie aux initiatives de création (diagnostic, information sur les aides publiques, suivi de la mise en œuvre).

37 - Nous proposons de développer et de soutenir dans les territoires de montagne des initiatives innovantes pour favoriser la rencontre et les passerelles entre employeurs de secteurs d'activité différents sur des saisons complémentaires afin de sécuriser les parcours à l'année des candidats à la saison.

38 - Nous ne pouvons que partager les priorités soulevées par Messieurs CHERPION, PERRUT et TAUGOURDEAU en 2011 «Pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée» et encourageons la mise en application rapide des mesures prises devant permettre de faciliter la création et le développement des groupements d'employeurs :

- égalité de traitement entre le salarié d'un groupement d'employeur et les salariés des entreprises dans lesquelles ils sont mis à disposition,
- suppression négociée de l'interdiction qu'ont les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs,
- redéfinition de la responsabilité des membres pour donner la possibilité aux membres de pondérer leur responsabilité en fonction des services qu'ils en retirent,
- possibilité pour les Collectivité Territoriales d'intégrer les groupements sans réserve quant à l'activité exercée.

39 - Nous proposons de faciliter le recours au Contrat de Travail Intermittent soit :

- en supprimant l'obligation d'une convention collective ou d'un accord collectif étendu(e) l'autorisant,
- en favorisant l'impulsion du dialogue sociale nécessaire pour que les partenaires sociaux, dans le cadre des conventions collectives ou accords collectifs concernés, puissent envisager son développement.

40 - Nous proposons de faciliter le recours au Contrat de Travail Intermittent en engageant une réflexion avec les partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC sur la possibilité :

- soit de considérer ce contrat comme un contrat à temps partiel aux périodes non travaillées indemnisées,
- soit d'envisager que dans le cadre d'un CDII, la survenance du terme de la période travaillée soit assimilée à une fin de contrat de travail ouvrant droit à indemnités pendant la période non travaillée pendant laquelle le contrat continue à courir, en prenant en considération tous les aménagements spécifiques nécessaires.

Droits sociaux et promotion sociale

41 - Nous proposons une réflexion sur les effectifs et les moyens des services de l'Inspection du Travail ainsi qu'une plus importante mobilisation des procédures de renfort de ces services pendant les saisons de pleine activité et ce afin de répondre convenablement aux surplus d'activité et de faire respecter le droit du travail dans les meilleures conditions possibles.

42 - Nous proposons, dans une logique préventive et en nous appuyant sur les services de l'Etat compétents et les partenaires sociaux, le déploiement d'actions d'information et sensibilisation des employeurs des sites touristiques sur la réglementation en vigueur et notamment sur les particularités du travail saisonnier.

43 - Nous proposons la mise en œuvre opérationnelle, avec les organismes de protection sociale des pluriactifs salariés et Travailleurs Non Salariés, d'une véritable adaptation et simplification de nos systèmes de protection sociale visant à la désignation d'un « interlocuteur social unique ».

Le logement

Nous proposons pour répondre aux problématiques du logement des saisonniers et des pluriactifs :

44 - une action volontariste des représentants de l'état pour favoriser l'utilisation du 1% logement par la mobilisation des acteurs des territoires de montagne après identification des besoins,

45 - de mesurer l'impact de la Loi de 2005 relative au Développement des Territoires Ruraux concernant les obligations de réserver des logements pour les saisonniers et d'en étendre son périmètre d'intervention,

46 - de mesurer l'application réelle de la Loi de 2005 permettant d'imposer la réalisation de logements à destination des saisonniers pour l'autorisation d'Unités Touristiques Nouvelles,

47 - d'encourager la rénovation des logements existants dans le cadre d'opérations de réhabilitation de l'immobilier de loisir ou d'opérations programmées d'Amélioration de l'Habitat,

48 - d'envisager une interprétation sociale et fiscale moins contraignante de la mise à disposition d'un logement par les employeurs aux saisonniers,

49 - d'envisager la mise en place de mesures permettant au secteur bancaire de faciliter l'accès au crédit immobilier pour les saisonniers et pluriactifs,

50 - de permettre aux employeurs qui investissent dans des logements pour leurs salariés saisonniers de pouvoir récupérer la TVA sur les travaux,

51 - de modifier dans l'hôtellerie les modalités fiscales de l'évaluation de la Taxe Locale d'Equipement pour les chambres réservées aux saisonniers et ce afin qu'elle soit moins pénalisante,

52 - de modifier les modalités de versement de l'Aide Personnalisée au Logement de la Caisse d'Allocation familiale à destination les saisonniers, en adaptant les conditions des délais de carence,

53 - De favoriser la création d'un lien entre le contrat de bail du logement des travailleurs saisonniers et leur contrat de travail (logement conventionné ou non).

Le transport

54 - Nous proposons un repérage des expériences réussies sur les territoires de montagne visant à faciliter l'accès aux transports collectifs pour les saisonniers et pluriactifs, et d'en assurer la promotion pour capitaliser les acquis.

55 - Nous proposons d'encourager les initiatives visant à permettre aux saisonniers et pluriactifs de bénéficier de tarifs préférentiels dans les transports collectifs, ainsi que de favoriser le déploiement en zones de montagne des possibilités offertes par la Loi de 2006 concernant le « chèque transport ».

La prise en compte de la santé

56 - Nous proposons pour les saisonniers l'autorisation de la visite médicale d'embauche sur le lieu de leur résidence, avant la saison, nécessaire visite pour un bilan global et la prévention des risques.

57 - Nous proposons la reconduction sur d'autres territoires, à adapter selon les caractéristiques de chacun, de la démarche conduite en Haute Durance ou un Accord dérogatoire expérimental relatif à l'organisation des Services de Santé au Travail pour le suivi médico-professionnel des saisonniers a été signé.

58 - Nous proposons la mise en place d'un carnet de santé du saisonnier qui permettrait de lui garantir une visite médicale annuelle à même d'évaluer globalement son aptitude à occuper un emploi saisonnier.

59 - Nous proposons d'encourager une politique de prévention des pratiques à risque, et des initiatives de sensibilisation des saisonniers sur ce thème.

60 - Nous proposons d'encourager, dans d'autres secteurs d'activité, l'expérience récente de mise en place d'une mutuelle complémentaire frais de santé pour les salariés du secteur des cafés hôtels restaurants.

C La création d'un environnement favorable au développement de ce potentiel

61 - Nous proposons la création d'une mission d'observation statistique de l'emploi saisonnier au niveau national.

Renforcer les lieux d'accueil des saisonniers, des pluriactifs et des employeurs en montagne

Nous proposons de renforcer les lieux d'accueil spécialisés et de proximité des saisonniers des pluriactifs et des employeurs en France par :

62 - Une appellation partagée et la création d'un logo commun afin de faciliter la visibilité de ces lieux d'accueil en montagne par leurs utilisateurs potentiels,

63 - Le développement d'une démarche de labellisation « Relais de Services Publics » de ces lieux d'accueil, l'adaptation de ce label aux caractéristiques spécifiques de l'emploi en territoires de montagne et la pérennité des financements liés prévus par l'Etat.

64 - La mise en place d'actions de sensibilisation et d'information des acteurs locaux pour développer ces lieux d'accueil spécialisés de proximité sur les territoires de montagne non pourvus ou insuffisamment pourvus.

Des outils et une coordination à l'échelle nationale

La création d'un portail d'entrée de la saisonnalité

65 - Nous proposons la création d'un portail Internet unique pour les saisonniers, les pluriactifs et les responsables d'entreprises saisonnières de montagne.

La structuration d'un réseau

66 - Nous proposons la mise en place d'un réseau national fort et représentatif des lieux d'accueil de proximité des saisonniers, des pluriactifs et des employeurs de nos territoires de montagne.

Une Coordination Nationale Interministérielle

67 - Nous proposons la création d'un «Comité de Coordination Interministériel sur la saisonnalité et pluriactivité en territoires de montagne», Comité garant de la mise en œuvre et du suivi d'axes de travail opérationnels, issus entre autres des propositions de ce présent rapport, pour développer et améliorer l'emploi en territoires de montagne.

68 - Ce Comité de Coordination Interministériel veillera aussi à impulser la concertation territoriale nécessaire pour le développement et l'amélioration de l'emploi en territoires de montagne, et ce sous l'égide des Préfet, en lien avec les partenaires sociaux.

**Rapport de
M. Le Député François VANNSON**

LE DEVELOPPEMENT DES EMPLOIS DANS LES TERRITOIRES DE MONTAGNE

A - Quelles potentialités de développement pour garantir l'attractivité des territoires de montagne ?

La question du développement de l'emploi en territoires de montagne repose tout d'abord et tout naturellement sur la capacité de nos massifs à gagner en attractivité auprès d'une clientèle touristique à conquérir ou à reconquérir dans un contexte mouvant.

En effet, l'enjeu majeur aujourd'hui de la performance de nos sites touristiques est d'être en mesure de s'adapter très rapidement à un environnement concurrentiel qui évolue particulièrement vite.

La concurrence internationale s'intensifie comme le prouve l'attrait croissant d'autres destinations que sont les stations étrangères, les pays ensoleillés proposant des séjours à des tarifs extrêmement bas etc.

La question au cœur de notre problématique est donc bien celle des parts de marché à conserver ou à développer face à une clientèle potentielle dont le mode et les choix de consommation évoluent aussi très rapidement.

La compétitivité de nos sites touristiques de montagne repose sur plusieurs piliers, du renouvellement et du perfectionnement de l'offre, à sa promotion opérationnelle pour conquérir ou reconquérir certaines clientèles en passant par l'amélioration de l'accueil et par un haut niveau de services face aux évolutions de la demande, piliers incontournables pour l'assise durable de nos emplois.

Au fil de nos rencontres avec des professionnels des différents massifs de France, nous avons pris connaissance d'un certain nombre d'idées, d'expériences, de propositions visant à rendre plus attractifs nos massifs. Nous aurons donc le plaisir de relayer un certain nombre de ces contributions de qualité.

Le rapport parlementaire de M. Vincent ROLLAND en 2006, « Attractivité des stations de sports d'hiver : reconquête des clientèles et compétitivité internationale », permettait déjà une réflexion de qualité sur ce thème de l'attractivité de nos stations de sport d'hiver, et nous nous sommes bien évidemment largement inspirés de ce travail.

Ce rapport soulignait cinq principales faiblesses de notre offre touristique française, faiblesses que nous ne pouvons que reprendre aujourd'hui même si des efforts ont été engagés depuis sur certains points et à différents niveaux :

- Une offre touristique encore trop figée et uniforme, « une standardisation excessive des produits qui la déconnecte des attentes des clientèles »,
- Des cibles pourtant porteuses mais trop souvent négligées comme par exemple les enfants et les jeunes, les seniors, les familles...

- Des secteurs encore trop cloisonnés,
- La dilution de l'identité montagnarde et le déficit de diffusion de cette culture,
- L'accentuation de la concurrence.

L'attractivité de nos territoires de montagne doit aussi s'entendre comme une attractivité en tant que territoire de vie, territoires sur lesquels il devrait être dans l'idéal plus facilement envisageable de s'installer durablement et de travailler à l'année ou, à défaut, le plus longtemps possible dans l'année.

Les ressources humaines de nos massifs sont bien évidemment le poumon de notre potentiel économique et la montagne gagnera son pari sur l'avenir en fonction de sa capacité à œuvrer pour une sédentarisation de qualité de sa population.

Cela peut se traduire, entre autres, par un nécessaire élargissement de la période touristique.

Néanmoins l'économie touristique de montagne génère majoritairement des emplois saisonniers qui ne permettent pas à ceux qui les occupent une activité à l'année dès lors qu'ils ne pratiquent pas une certaine forme de mobilité professionnelle, une pluriactivité sur l'année qui ne peut se traduire que par l'acquisition d'une pluri-compétence.

La place relative du tourisme au sein de nos montagnes est plus ou moins prépondérante selon les territoires concernés, mais non exclusive. D'autres secteurs d'activité, comme le bâtiment et les travaux publics, la filière bois ... représentent un potentiel d'emploi non négligeable et à conforter.

Nous nous intéresserons donc au potentiel de développement économique de nos territoires de montagne, hors saison principale, au moins autant qu'aux marges de manœuvre pour faciliter l'allongement de la durée de la période touristique.

Enfin, nous proposerons un certain nombre de pistes visant à une stratégie de développement renforcée à l'échelle européenne pour les zones de montagne

1. Attractivité touristique des territoires de montagne

a) Renouvellement de l'offre touristique de montagne

L'offre touristique de nos territoires de montagne doit donc s'adapter à des attentes de la clientèle qui évoluent rapidement, au moins autant que l'environnement concurrentiel international.

Le rapport de M. Vincent ROLLAND décrivait d'ailleurs déjà parfaitement ce contexte international en mouvance.

Si notre pays conserve son titre d'incontournable sur le marché des sports d'hiver, il nous est nécessaire, dans une logique d'anticipation, de répondre à la fois aux modifications des attentes de nos clients, mais aussi à une mobilité de plus en plus importante des touristes.

Le nombre croissant de vols à bas coûts peut expliquer en grande partie cette mobilité accrue tout comme le dynamisme et certains tarifs de destinations concurrentes en plein essor : de nouvelles destinations « exotiques », les destinations « soleil », de nouvelles destinations « neige » proposées par les pays d'Europe centrale et orientale...

L'explosion en quelques années de l'utilisation de l'outil Internet facilite aujourd'hui plus que jamais la visibilité des destinations concurrentes, mais aussi les comparaisons des prix et des modalités des séjours touristiques.

Face à ces constats, une réflexion sur le renouvellement de notre offre touristique est nécessaire.

Cette réflexion ne doit pas sous estimer la diversité des situations.

Il est bien évident que les caractéristiques de nos sites touristiques diffèrent sur de nombreux points : des grandes stations d'altitude aux moyennes ou plus petites en passant par les stations de proximité, les fonds de vallée, chacun doit répondre à des problématiques propres et des enjeux spécifiques.

Pour exemple, le Conseil national de la Montagne pointait récemment dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les difficultés particulières et les enjeux spécifiques des stations de moyenne montagne. Cette moyenne montagne concerne essentiellement des stations de moyenne altitude, qui proposent une activité « neige » mais sans neige garantie et qui disposent d'équipements et de services aux coûts de fonctionnement et d'investissement relativement importants.

Les stations de moyenne montagne, en plus de l'intensité croissante de la concurrence entre les stations elles mêmes, qu'elles soient françaises ou étrangères, doivent anticiper et intégrer d'autres difficultés liées aux évolutions climatiques, à la crise économique et au pouvoir d'achat, à une professionnalisation et mise en réseau des acteurs insuffisantes etc.

Au vu de nombreux retours de professionnels, force est de constater que, de manière générale et mis à part les sites les mieux dotés, notre offre touristique souffre toutefois de carences structurelles : vieillissement de l'hébergement, faiblesse du parc hôtelier, vieillissement des installations des domaines skiables...

Le vieillissement de l'hébergement et le cas des entreprises hôtelières.

Afin de répondre à la problématique du vieillissement de l'hébergement, il serait pertinent de mettre en place un cadre favorable pour encourager la reprise des hébergements par des tiers, mais aussi la mise en marché durable de résidences secondaires et la rénovation d'appartements.

Cette ambition devrait être accompagnée d'une fiscalité avantageuse ou encore, comme le proposait M. ROLLAND, de systèmes de prêts bonifiés encadrés par certaines conditions.

D'ailleurs, le «livre blanc pour la modernisation de la saisonnalité» rédigé par la Mission Locale Jeunes du Chablais en 2009, reprend en partie cette idée et propose des avantages fiscaux pour la transmission des entreprises hôtelières sous réserve d'un engagement de modernisation et de création, ou de mise aux normes, de logements à destination des saisonniers.

La problématique et les enjeux de la rénovation sont centraux en matière d'attractivité de nombreux sites touristiques de montagne.

En effet, les « lits froids », les « volets clos », en l'occurrence des hébergements sortis du secteur marchand peuvent représenter selon les territoires une part considérable des hébergements de loisirs.

Au vu de l'impact négatif de ces derniers en terme d'optimisation de l'utilisation du parc existant et d'image pour le site (des immeubles bien souvent en cours de dégradation), plusieurs dispositifs ont été imaginés pour faciliter leur rénovation, mais les résultats de ces derniers semblent mitigés.

Le groupe de proposition provoqué récemment par Frédéric LEFEBVRE devrait permettre d'avancer largement sur ce thème.

De nombreux professionnels de l'hébergement, et notamment de l'hôtellerie familiale de montagne, s'inquiètent aujourd'hui très fortement de l'impact considérable que généreront demain les obligations de mises aux normes en matière d'accessibilité aux personnes handicapées et de sécurité incendie.

Vraisemblablement, ces obligations pourraient remettre en cause la pérennité d'un certain nombre d'entreprises et donc d'emplois au vu de la lourdeur des nécessaires travaux à engager.

En effet, selon les Fédérations et les territoires, un nombre non négligeable d'hôtels français pourraient demain perdre leur qualification d'Etablissement Recevant du Public car ne pouvant plus répondre aux exigences requises et donc cesser leurs activités avec toutes les conséquences que nous pouvons imaginer sur l'emploi dans la profession et notamment pour nos sites touristiques de montagne.

Le vieillissement des installations des domaines skiables.

Même si de nombreuses perspectives de diversification de l'offre seront inévitablement à envisager, le « produit ski » reste bien évidemment le moteur de l'activité économique de nos territoires de montagne.

L'impact de la neige et des sports de glisse en terme d'attrait, de création d'emplois directs et indirects, est incontestable et ne peut que nous inciter à le consolider et le renforcer.

M. ROLLAND soulignait dans le cadre de son rapport précédemment évoqué, la nécessité, afin de répondre au vieillissement de certains domaines skiables, d'encourager les investissements de remontées mécaniques, notamment :

- En agissant sur leurs coûts ; permettre à la requalification des équipements de bénéficier de prêts bonifiés, en fonction des enjeux en matière d'aménagement du territoire,
- En mobilisant les politiques contractuelles territoriales d'aménagement.

Vers une nécessaire diversification.

Suite à nos nombreuses rencontres avec les acteurs du développement économique de nos montagnes, la « diversification » semble s'imposer comme l'incontournable de ce renouvellement de l'offre pour répondre aux mieux aux évolutions des attentes des clients potentiels.

En effet, des contributions diverses nous orientent vers une réflexion sur la proposition d'autres formes d'offre touristique : le tourisme social, le tourisme écologique, le tourisme à thèmes etc.

Néanmoins, un cadre national de diversification de l'offre touristique n'aurait que très peu de sens, et certainement pas plus qu'une liste sans fin des possibilités de cette diversification.

Chaque massif a ses particularités et s'en trouve de fait unique en son genre. Le potentiel de diversification de l'offre sur lequel chacun se devra d'agir ne pourra que différer selon les sites touristiques, leurs ressources, leurs atouts, leur positionnement, les clientèles ciblées, la stratégie de leurs décideurs etc.

Il s'agit donc de renforcer l'appui aux territoires, à l'échelle pertinente, pour la réalisation de diagnostics ou d'études approfondies sur le potentiel de diversification et de renouvellement de leur offre touristique.

L'accompagnement en ingénierie des acteurs doit être renforcé pour faciliter les réflexions stratégiques prospectives, la définition de plans d'action opérationnels et adaptés ainsi que leur mise en œuvre.

De manière complémentaire, il serait pertinent d'engager un recensement des expériences de diversification touristique réussies en France ou à l'étranger et d'envisager le soutien financier d'un certain nombre d'expérimentations pilotes.

Le Conseil National de la Montagne a souligné récemment la nécessité d'une typologie des stations de haute et de moyenne montagne, avec des indicateurs

communs et partagés dans tous les massifs, typologie nécessaire pour faciliter des politiques publiques diversifiées et adaptées aux contextes de chaque station.

Aussi, M. ROLLAND pointait en 2006 la nécessité de permettre un cadre adapté afin que les projets de diversification de l'offre touristique sur les territoires français puissent devenir éligibles, quand ce n'est pas le cas, aux Contrats de projets, aux Conventions de Massif, ou encore aux fonds structurels européens.

Sur le modèle des Pôles d'Excellence Rurale (PER), il proposait l'idée d'un appel à projets national «pôle d'excellence de l'attractivité des sports d'hiver» ; idée particulièrement intéressante et à reprendre.

Nous proposons un recensement des expériences de diversification touristique réussies en France ou à l'étranger et un appui financier, sous forme d'appel à projet national, à un certain nombre d'expérimentations pilotes de diversification.

Nous proposons de créer et de renforcer les dispositifs adaptés en mesure d'aider les territoires à la réalisation de diagnostics et d'études sur leur potentiel de diversification et de renouvellement de l'offre touristique, et d'accompagner en ingénierie les acteurs dans des réflexions prospectives et la définition de plans d'action.

Nous proposons une politique volontariste en mesure de répondre au vieillissement de l'hébergement dans nos sites touristiques de montagne par une fiscalité dédiée plus incitative. Cette fiscalité avantageuse doit notamment permettre de faciliter la transmission des entreprises hôtelières.

Nous proposons, à l'instar de M. ROLLAND dans le cadre de son rapport «Attractivité des stations de sports d'hiver : reconquête des clientèles et compétitivité internationale » et afin de répondre au vieillissement de certains domaines skiables, d'encourager les investissements de remontées mécaniques, notamment en agissant sur leurs coûts.

Nous proposons, au vu de l'impact des mises aux normes en matière d'accessibilité et de sécurité incendie sur la pérennité de nombreux établissements de l'hôtellerie de montagne, et donc sur l'emploi, un assouplissement de leurs applications et des possibilités de dérogation ainsi que la mise en place de dispositifs de soutien financier sous forme de prêts bonifiés ou sans intérêt.

Inévitablement, la déclinaison de toutes initiatives concourant au respect d'un développement « durable » ne peut être qu'une priorité et qu'un pari sur l'avenir pour nos sites touristiques de montagne, priorité à laquelle la clientèle touristique sera chaque année de plus en plus attentive : gestion et réduction des déchets, gestion de l'énergie, certifications environnementales, gestion de l'eau etc.

b) Amélioration des conditions de l'accueil des touristes

A l'occasion de nos diverses consultations, de nombreux acteurs, de nombreuses personnes ressources du développement de nos massifs ont souligné l'importance de travailler à l'amélioration, encore et toujours, de la qualité de l'accueil des clients dans nos sites touristiques.

Ils placent d'ailleurs, à juste titre, cet accueil au cœur de l'attractivité de nos territoires de montagne.

La question de la formation des personnels en charge de l'accueil de nos touristes est récurrente et prépondérante pour conforter un service de qualité à même de nous permettre un réel avantage comparatif sur le long terme face à d'autres destinations de plus en plus prisées.

La qualité de l'accueil s'apprécie à travers une compétence élargie pour permettre, de manière agréable et lisible, la diffusion ciblée d'un nombre important d'informations potentielles, pour répondre de manière exhaustive et rapide à des sollicitations de plus en plus diversifiées et pointues, et ainsi contribuer à la qualité du séjour.

Cette qualité de l'accueil se traduit aussi par :

- Une animation de qualité, pendant toute la durée du séjour, animation susceptible de créer l'ambiance de convivialité qui facilitera au mieux l'intégration des touristes pendant leurs vacances,
- Une optimisation de la pratique des langues étrangères. Pour exemple, la clientèle russe, relativement importante dans certaines stations, semble ne trouver que trop peu d'interlocuteurs parlant sa langue.

La possibilité, dans le cadre de nos fonctions d'accueil en montagne, d'une pratique de langues élargie à une clientèle aux origines géographiques très diversifiées s'avère être un facteur essentiel de réussite de notre économie touristique.

Nous ne pouvons donc que souligner la nécessité d'étoffer les formations en langues pour les professionnels en charge de missions d'accueil, des formations adaptées au contexte de chaque site après un repérage des besoins. Bien évidemment pour les territoires frontaliers, la formation des professionnels de l'accueil à la langue du massif étranger voisin est tout naturellement à encourager.

Les clients satisfaits de cet accueil restent bien évidemment les meilleurs ambassadeurs d'une destination touristique.

D'ailleurs, dans le cadre de son rapport parlementaire de 2006, M. ROLLAND soulignait aussi l'incontournable lien entre la qualité de l'accueil que nous sommes en mesure de réserver à nos touristes et l'attractivité de nos massifs.

Selon lui, cet accueil mériterait certainement d'être amélioré par l'information, voir par l'« éducation » de l'ensemble des interlocuteurs de nos clients : élus, commerçants, hébergeurs, employés des remontées mécaniques, mais aussi les résidents des sites touristiques...

Nous proposons de renforcer, par le biais des réseaux professionnels structurés existants, les outils adéquats, financiers et en ingénierie, pour favoriser la formation des professionnels en charge de l'accueil des touristes dans nos sites touristiques de montagne.

Notons l'engagement récent de la station de Courchevel, en Savoie, représentée par M. Le Maire de Saint Bon Courchevel, M. BLANC TAILLEUR, pour devenir station pilote dans le cadre d'une expérimentation en matière de formation des personnels municipaux dans l'accueil des touristes.

c) Promotion et conquête de nouvelles clientèles

De nombreuses formes de promotion de notre offre touristique, sortant des schémas traditionnels de commercialisation, sont à souligner puisque certainement encore aujourd'hui insuffisamment déployées.

Pour exemple, le développement de forfaits tout compris. Ce type de forfaits, qui devrait pouvoir dans l'idéal associer transport, logement, remontées mécaniques, et location de ski par exemple, semble correspondre à une réelle attente manifeste et croissante de nos clientèles potentielles et constitue donc une piste de travail sérieuse à encourager pour répondre à la concurrence des offres des voyagistes vers d'autres destinations et notamment les destinations « soleil ».

Le développement de la promotion de ces forfaits tout compris ne devrait pas être freiné par un cadre juridique trop contraignant, notamment en ce qui concerne la garantie professionnelle minimale exigée pour permettre à des opérateurs privés les autorisations nécessaires à cette activité de promotion de séjours complets.

Aussi, le développement et la promotion des séjours courts, en l'occurrence des possibilités de séjours d'une durée inférieure à une semaine, voir d'un week-end, pourraient certainement permettre de capter de nouvelles clientèles.

En terme de nouvelles clientèles à séduire, celle des publics jeunes semble une priorité partagée par de nombreux acteurs.

En effet, le défi de la reconquête de la clientèle française repose en importante partie sur notre capacité à développer la culture de la montagne, et ce tout particulièrement en direction de nos plus jeunes.

Le «goût» de la montagne, la promotion des atouts de la destination montagne doit s'élargir à cette population qui représente les acteurs économiques de demain.

Très récemment d'ailleurs, le Conseil National de la Montagne pointait lui-même le déficit d'image notamment des stations de moyenne montagne auprès des plus jeunes.

Des initiatives particulièrement intéressantes en la matière méritent d'être relayées.

Par exemple, l'opération « plan ski jeune » mise en place en 2005 par le Conseil Général de la Savoie ; sur la base du constat d'une baisse de la pratique du ski chez les plus jeunes, ce plan ambitieux a été initié pour permettre pendant le temps scolaire des collégiens, d'inclure gratuitement des cycles de sport de montagne intégrant l'enseignement du ski alpin.

Il s'agit de faciliter l'accès à la pratique du ski et à son apprentissage par l'essor des classes de neige, avec le soutien de l'éducation nationale, et le développement du ski scolaire dans les départements de nos zones de montagne.

Pour information, la « Convention Interrégionale pour le Massif des Alpes », dans sa version 2007 – 2013, permet de soutenir, entre autres, les stations moyennes sur différents aspects comme la mobilisation des clientèles locales et de proximité, notamment les jeunes et les scolaires.

Cette démarche à l'échelle d'une convention de Massif ne peut qu'être imitée.

Toutes les expérimentations et les initiatives réussies, que ce soit dans le cadre de politiques sociales ou autres, visant à inculquer un attrait de la montagne dès le plus jeune âge et à faciliter l'accueil des jeunes publics sont à encourager.

La prise en compte de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap ne doit pas être sous estimée. Elle doit pouvoir se traduire, grâce à un cadre avantageux, par des initiatives volontaristes à même de généraliser l'accessibilité des matériels des remontées mécaniques aux fauteuils - ski, à faciliter la formation des professionnels, à renforcer l'acquisition de fauteuils - ski pour personnes en situation de handicap.

Le label « Tourisme et handicap » est à valoriser. Déposé en 2003, il représente un véritable gage de qualité en matière d'accueil, d'accessibilité et permet une information fiable de l'accessibilité des sites et des équipements ainsi que le développement d'une offre touristique adaptée. Depuis sa création, plus de 4 500 sites et hébergements touristiques ont été labellisés.

La démarche de labellisation «un sport pour tous», dédiée aux associations sportives qui facilitent l'accès à une activité physique et sportive aux personnes en situation de handicap, nous semble de même à souligner. Cette démarche mériterait d'être étendue.

Conquérir de nouvelles clientèles est un défi qui tient aussi à notre capacité à répondre aux enjeux de l'accès aux sites touristiques et notamment aux stations.

M. ROLLAND proposait, et nous ne pouvons que corroborer, des études des déplacements et l'analyse de l'impact du trafic et de la fréquentation à l'échelle de chaque massif, le développement des dessertes par transport en commun, le renforcement et l'amélioration de l'inter modalité des moyens de transport.

Aussi et dans l'optique d'ouvrir nos massifs à l'international, il serait nécessaire d'agir non seulement sur la fréquence des vols reliant les destinations porteuses mais aussi sur la desserte des plus petits aéroports à proximité de nos stations de sports d'hiver.

Vraisemblablement, dans cet objectif de conquête ou de reconquête, la promotion, la commercialisation de la destination touristique « montagne » s'engage aujourd'hui à de nombreux niveaux d'intervention, de l'échelle du site touristique à celle du département en passant par des campagnes de promotion régionales ou nationales.

Le Conseil National de la Montagne soulignait d'ailleurs récemment l'intérêt d'envisager une stratégie ambitieuse pour travailler sur l'image de la montagne et notamment l'image d'une montagne accessible et ce en utilisant les supports de communication efficaces que sont les chaînes publiques.

Toutes les initiatives, toutes les démarches de commercialisation de nos territoires de montagne ont, chacune à leur niveau, une parfaite légitimité et un probable retour sur investissement mais nous ne pouvons que suggérer un certain nombre de mutualisations pour optimiser l'efficacité des moyens engagés.

M. ROLLAND nous mettait déjà en garde il y a cinq ans contre une certaine « atomisation » de la promotion touristique.

Il soulignait un véritable déficit d'évaluation du secteur du tourisme en montagne au niveau national, constat que nous ne pouvons que reprendre, l'observation statistique et économique semblant trop dispersée, encore insuffisamment structurée et le lien entre l'observation et l'action insuffisant.

Nous proposons, en nous appuyant sur les services de l'Etat compétents, un appui en ingénierie renforcé des territoires de montagne pour optimiser la promotion de l'offre touristique (diagnostics et plan d'action) dans un souci de cohérence face à une certaine atomisation de la promotion touristique.

Nous proposons de développer l'échange d'expériences visant à favoriser l'attrait de la montagne chez nos plus jeunes et d'encourager toutes initiatives en ce sens.

Nous proposons d'encourager et de renforcer les possibilités de forfaits tout compris et les séjours courts pour nos destinations « montagne ».

Nous proposons d'encourager, à travers un appel à projet national, les expériences de prise en compte de l'accueil des personnes en situation de handicap dans nos sites touristiques de montagne.

Nous proposons, au vu du déficit d'évaluation du secteur du tourisme en montagne au niveau national, d'engager avec les services de l'Etat concernés et en associant les acteurs des montagnes, la mise en place d'outils statistiques plus structurés pour observer et évaluer ce secteur et notamment les effets des opérations de promotions.

Notons que pour certaines stations, notamment de haute montagne, la reconquête de la clientèle locale et familiale doit passer aussi par une réflexion sur la capacité financière du plus grand nombre (pouvoir d'achat) pour accéder aux prestations et aux services proposés.

En l'occurrence, l'ambition peut s'avérer peu fructueuse sans dispositifs incitatifs, en cas de besoin, en lien avec les grands opérateurs privés des stations.

d) Gouvernance

Les politiques, les stratégies et les choix visant à renforcer l'attractivité de nos territoires de montagne dans un contexte concurrentiel en mouvance, peuvent s'exprimer à différents niveaux d'intervention (local, départemental, massif etc).

L'ensemble des acteurs de ce développement doit inévitablement rechercher à optimiser une certaine cohérence entre ces différents niveaux d'intervention, tout en respectant les spécificités de chacun.

Les Schémas de COhérence Territoriale (SCOT) permettent une réflexion approfondie sur la stratégie d'un territoire continu et sans enclaves, et donc à une échelle intercommunale propice, dans une logique de planification et de gestion de l'espace.

Opposables aux plans locaux d'urbanisme, les SCOT ont pour objectif sur le moyen et le long terme, après une analyse du territoire sous toutes ses composantes, non seulement de répertorier les besoins en matière de développement économique et d'aménagement de l'espace, mais aussi en fonction de ces besoins de fixer les objectifs d'un certain nombre de politiques publiques pour asseoir notamment l'essor touristique (Unités Touristiques Nouvelles etc) du territoire concerné.

Aussi, à l'instar des membres du Conseil National de la Montagne,

Nous proposons un accompagnement renforcé des collectivités territoriales dans le cadre de la mise en place des SCOT par le déploiement d'outils méthodologiques et de moyens en ingénierie adaptés et spécialisés dans les stratégies de développement de la montagne.

Il nous semble aussi qu'il serait pertinent de favoriser, quand ce n'est déjà le cas, un certain maillage sur les territoires, une organisation propice, un pilotage adapté à la réussite de la mise en œuvre de plan d'actions.

L'exemple de l'organisation de la vallée de la Maurienne et de son «Comité des stations» est intéressant : avec le soutien du Syndicat du Pays de Maurienne, ce Comité des stations et son équipe salariée permanente permettent le pilotage, à l'échelle de cette vallée alpine, d'un plan d'action partagé pour le territoire.

M. ROLLAND soulignait aussi dans son rapport parlementaire sur l'attractivité des stations de sport d'hiver la nécessité d'une réflexion et d'une structuration de véritables instances de gouvernance territoriales à créer ou à renforcer le cas échéant.

Ces outils du développement touristique local, impliquant élus, institutionnels, professionnels et populations locales, seraient non seulement garants d'une vision collective et partagée des axes de travail prioritaires à mettre en œuvre, mais aussi de la cohérence des projets, dans une logique de concertation locale et de participation de l'ensemble des acteurs.

Bien évidemment, toute organisation doit s'adapter au contexte économique et touristique de son territoire, aux attentes de la clientèle ciblée, aux instances de concertation déjà établie.

Nous proposons, quand cela n'est pas déjà le cas, l'appui au déploiement sur les territoires de montagne d'organisations, d'instances de gouvernance territoriales souples et participatives pour définir et accompagner le projet de développement touristique local.

2 L'attractivité de la montagne en tant que territoire de vie

S'il s'agit aujourd'hui plus que jamais de nous intéresser à la question de l'attractivité de nos montagnes auprès d'une clientèle à conquérir ou à reconquérir, l'attractivité très complémentaire devant s'exercer à l'égard de la main d'œuvre qui souhaite vivre en montagne et de la montagne est au moins aussi déterminante pour la réussite d'un schéma de développement économique durable de nos massifs.

Vivre à la montagne, construire son projet de vie et son projet professionnel au cœur de nos montagnes, présuppose la possibilité de pouvoir exercer, au-delà d'une seule activité sur une saison, activité souvent liée au tourisme puisque ce secteur est particulièrement pourvoyeur d'emplois, une autre activité ou bien la même sur une autre période de l'année que cette saison principale.

De nombreux pluriactifs travaillent toute l'année en montagne, par exemple le moniteur de ski pendant la saison d'hiver, qui devient salarié du bâtiment et des travaux publics le reste de l'année.

Bien souvent, et le phénomène est certainement encore plus marqué en haute montagne, les possibilités de travail hors saison d'hiver sont moins nombreuses que celles générés par le tourisme d'hiver, par « l'or blanc » et les sports de glisse. Mais encore une fois, ce constat n'est pas à généraliser, il diffère selon les sites.

Intéressons-nous aux pistes de travail à imaginer pour favoriser les possibilités de travail à l'année en territoires de montagne, que ce soit par l'élargissement des périodes de l'activité touristique ou encore par l'essor de nouvelles activités émergentes ou à potentiel d'avenir.

Notre fil conducteur restera bien entendu notre volonté de faciliter la sédentarisation des populations sur les bassins d'emploi concernés.

a) L'élargissement de la période touristique

L'élargissement des périodes touristiques en zones de montagne est bien évidemment à rechercher pour permettre aux actifs de travailler sur une durée plus longue sur leur territoire de vie et ainsi améliorer les conditions de leur sédentarisation.

En ce sens, les regards croisés de nombreux professionnels du monde de la montagne nous invitent à ne pas sous estimer un certain nombre de pistes.

Il paraît nécessaire, dans un premier temps et plus particulièrement pour les territoires de haute montagne plutôt identifiés et reconnus pour la destination « ski », de nous interroger sur les possibilités de favoriser une stratégie de développement touristique à minima estival et au mieux sur quatre saisons.

Le cas de la vallée de Tarentaise est flagrant.

Dans cette vallée alpine de Savoie se sont développées des stations de renommée internationale comme Val d'Isère, Courchevel, Tignes, Val-Thorens... et aussi le plus grand domaine skiable du monde.

Alors que l'activité touristique d'hiver se maintient ou progresse doucement, le tourisme estival connaît quant à lui une chute de fréquentation considérable. Le nombre d'emplois saisonniers proposés pour la saison d'hiver est près de six fois plus élevé que celui du reste de l'année.

Face à ce constat, les élus, réunis en assemblée (Assemblée du Pays Tarentaise Vanoise), ont engagé en 2010 une étude sur les perspectives de développement du tourisme estival, « Etude de positionnement touristique Tarentaise été » proposant plusieurs scénarii de relance de ce tourisme d'été en s'appuyant sur trois piliers : la perception du territoire, l'offre et la demande.

Bien évidemment, selon les territoires, selon les atouts et les handicaps de chaque site, les marges de manoeuvre et les plans d'actions pour développer le tourisme hors saison principale différeront.

Par exemple, la vallée de la Maurienne semble aujourd'hui miser, entre autres, sur le potentiel du cyclotourisme.

Aussi, bien d'autres formes de séjours touristiques à thème devraient, selon les territoires, être promues pour les périodes « hors saisons principales » : la découverte du patrimoine culturel, patrimonial, historique, environnemental...

Toutes activités de pleine nature et de découverte des milieux environnants peuvent être encouragées, ces approches touristiques semblent en effet répondre à une demande croissante de la clientèle.

D'ailleurs, les résultats de l'étude initiée par l'Assemblée du Pays de Tarentaise Vanoise vont dans ce sens : le plan d'action qui en découle s'appuie entre autres sur l'« authenticité », la nécessité de valoriser le patrimoine local qu'il s'agisse du patrimoine matériel ou immatériel.

Aussi, les outils de la promotion touristique des sites de montagne devraient certainement permettre une mise en évidence encore plus marquée des possibilités de pratiques sur plusieurs saisons, comme par exemple le ski en hiver, le trekking à l'automne, la randonnée en été etc.

Toutes les expériences, tous les produits, toutes formes de créativité jusque dans les vecteurs de commercialisation utilisés sont à valoriser.

Ces stratégies de développement d'un tourisme aux contours temporels élargis sur l'année doivent s'inscrire dans des politiques territoriales menées à l'échelle pertinente (Massifs, Pays, intercommunalités, stations) mais toujours cohérentes avec les politiques menées aux échelons supérieurs.

Les instances de gouvernance territoriale précédemment évoquées devraient pouvoir associer étroitement les grands acteurs économiques des différentes saisons, de la saison d'hiver (remontées mécaniques...) à la saison d'été, et s'inscrire dans de véritables stratégies de développement touristique à l'année, sur plusieurs saisons, avec des moyens dédiés notamment dans le cadre des politiques contractuelles engagées sur les territoires.

Des mesures incitatives permettraient aussi de favoriser le tourisme en dehors des saisons hautes. Par exemple, en Espagne, des aides de l'Etat incitent certains publics ciblés, et en l'occurrence les jeunes et les étudiants, à organiser leurs vacances en dehors de la saison haute.

D'ailleurs, le rapport sur les rythmes scolaires remis en juillet dernier au Ministre de l'Éducation Nationale semble aller dans le bon sens ; instauration de trois zones géographiques pour toutes les vacances (à l'exception de celles de Noël), raccourcissement des vacances d'été mais donc étalées sur une période plus longue...

En effet, le raccourcissement des vacances d'été s'accompagnerait d'un allongement de la saison touristique avec la création de trois zones ce qui devrait permettre la garantie d'une meilleure répartition des flux de clientèle sur l'été et ne remettrait ainsi pas en cause l'activité des professionnels du tourisme en territoires de montagne.

Nous ne pouvons qu'encourager la mise en application rapide de ces mesures.

A ce sujet, il s'agirait d'ailleurs certainement d'engager une coordination au niveau européen pour une organisation optimale des vacances scolaires : éviter les chevauchements des congés scolaires de différents pays, favoriser la fréquentation des étrangers en dehors de nos périodes de vacances scolaires et donc l'activité en dehors des périodes traditionnelles de pics touristiques, lisser au mieux l'activité tout au long de la saison.

Nous proposons de développer les moyens financiers et en ingénierie suffisants pour accompagner les territoires de montagne (à l'échelle pertinente) dans la mise en œuvre d'études stratégiques et de plans d'actions opérationnels visant à favoriser l'élargissement des périodes d'accueil touristique sur l'année.

Nous proposons un travail de capitalisation et de diffusion des expériences réussies en la matière.

Nous proposons la mise en place d'une véritable coordination au niveau européen pour une organisation optimale des vacances scolaires.

b) Des activités économiques complémentaires à l'année

Les possibilités de pluriactivité pour les résidents à l'année de nos zones de montagne nécessitent une véritable approche territoriale en terme de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En effet, des approches prospectives nous semblent à encourager et ce à l'échelle géographique pertinente : vallée, bassin d'emploi, site touristique etc.

L'objectif serait de pouvoir, dans un premier temps, identifier par territoire pertinent des potentiels d'activités économiques complémentaires à conforter ou à dynamiser, puis de faciliter l'adéquation entre les compétences attendues par ces activités et les ressources humaines disponibles aujourd'hui et demain sur ce même territoire.

L'expérimentation en la matière, accompagnée par le Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences de la Savoie dans le massif des Bauges est à souligner.

Cette action mise en place en partenariat étroit avec le Parc Naturel Régional du Massif des Bauges avait pour objectif initial de permettre une sécurisation des parcours professionnels des salariés des stations de moyenne montagne en apportant une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prenant en considération des secteurs d'activités diversifiés.

L'ensemble des acteurs concernés ont été réunis autour d'une réflexion prospective pour anticiper les impacts économiques et sociaux des évolutions possibles de ce territoire et cohérer les stratégies individuelles, d'entreprises et territoriales dans une perspective de développement de l'emploi local.

Cette initiative intéressante de GPEC territoriale en territoire de montagne est aujourd'hui engagée dans la vallée des Bellevilles.

Au delà des spécificités inhérentes à chaque bassin d'emploi, plusieurs pistes de développement de l'activité économique de nos montagnes, exploitant le plus souvent les atouts naturels des massifs, semblent se dessiner.

Les métiers de l'économie verte

Les métiers dits « verts » représenteront inévitablement demain un potentiel d'activité économique et donc d'emploi conséquent. Le développement de la « croissance verte » se doit donc d'être envisagé comme une piste de réflexion sérieuse pour nos territoires de montagne, en mesure de s'appuyer sur la richesse et la diversité de leurs ressources naturelles afin de conforter leur économie à l'année.

Le Plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers de l'économie verte initié par le Ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement Durable s'inscrit dans la dynamique initiée par le Grenelle de l'environnement.

Il s'appuie sur trois niveaux principaux de mobilisation, tous très complémentaires :

- la mobilisation de l'Etat, nécessaire pour assurer la promotion de ces métiers, intégrer l'économie dite « verte » dans les programmes de formation, adapter dans le même temps les dispositifs de la formation...
- La mobilisation des filières pour une définition de socles de compétences transférables, pour assurer le soutien à la création d'entreprises en lien avec les Pôles de Compétitivité...
- La mobilisation des territoires : contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle....

Ce Plan national devrait certainement pouvoir apporter une contribution sérieuse à l'atteinte de notre objectif, en l'occurrence asseoir une activité économique soutenue de nos sites touristiques à l'année.

Les territoires de montagne doivent s'engager massivement dans les conventions prévues par ce Plan.

Ces conventions prévoient notamment une boîte à outils dotée de moyens pour soutenir les projets innovants.

Le secteur du bâtiment

Les dispositions du Grenelle de l'environnement devraient incontestablement permettre un véritable soutien à l'emploi, un véritable effet levier dans le bâtiment et encore plus dans les territoires de montagne, du fait des importants chantiers, pendant l'intersaison, de construction de lits touristiques ou de réhabilitation de l'ancien.

Une étude datant de 2009 et réalisée par l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) et l'AVE (Alliance Villes Emploi) souligne cette forte progression à anticiper dans les années à venir des marchés du bâtiment liés à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables.

En moyenne, un doublement sur cinq ans est attendu.

De nouveaux métiers émergent et émergeront demain, liés aux énergies

renouvelables, aux exigences réglementaires en terme de performance (diagnostic, contrôle, mesure), aux nouveaux modes de consommation, de distribution et de gestion.

Des recensements, par territoire pertinent, d'entreprises susceptibles d'intervenir dans le secteur du bâtiment pour mettre en oeuvre les dispositions du Grenelle 2, seraient à engager parallèlement à une évaluation des besoins en matière de formations professionnelles qualifiantes adaptées pour favoriser l'emploi local.

Toutes les initiatives visant à optimiser l'utilisation de matériaux nouveaux ou compatibles avec les objectifs de ce Grenelle sont à soutenir au même titre que celles permettant l'émergence de nouveaux métiers liés au développement durable et avec une «certification montagne».

L'engagement des professionnels de la Haute Savoie et de la Savoie est d'ailleurs à imiter.

En effet, les Fédérations de l'immobilier et du bâtiment ont récemment signé une convention de partenariat reflétant l'objectif commun d'avancer vers l'efficacité énergétique et la qualité environnementale des bâtiments anciens.

Le potentiel de la filière bois

Ce potentiel ne doit pas être sous estimé en territoires de montagne.

Pour exemple, 5000 m³ de bois peuvent permettre environ 17 emplois, du bûcheronnage jusqu'à la première (scierie, emballage...) et la seconde transformation (menuiserie, charpente...).

La Convention Interrégionale Pour Le Massif Des Alpes pour sa version 2007 – 2013 permet notamment de renforcer la performance des filières forestières et ce à travers trois axes principaux :

- la promotion du débardage par câble : efforts de promotion et de formation, mise en place d'expérimentations, initiatives de débardages alternatifs,
- Le soutien à la mise en place de labellisations pour le bois de construction : promotion tout en cherchant à valoriser, notamment en circuit court, celui du massif par des démarches de qualification de l'offre,
- Le bois énergie : soutenir la structuration de l'offre au sein du massif, en particulier au niveau des transports, développer la production de bois énergie à partir des bois massif, en assurer la promotion en dehors des zones de montagne.

Ce type de stratégie issue d'une Convention de Massif est à encourager.

Il nous semble, au vu de nos consultations, que la consolidation et l'essor de notre filière bois en territoires de montagne reposent sur plusieurs piliers à prendre en considération :

- Un appui à l'investissement forestier (route, chemins d'accès, places de dépôts...) pour augmenter la mobilisation des bois : Etat, Conseil Général, Fédérations.... Les investissements nécessaires pour optimiser la mobilisation des bois en montagne doivent être soutenus, tout comme le renforcement des missions d'animation des programmes,
- Un soutien aux PPRDF (Plans Pluriannuels Régionaux pour le Développement Forestier) qui permettent la contribution des acteurs de terrain pour définir les massifs prioritaires et une animation pour déclencher et optimiser la mobilisation du bois en forêts privées. Il s'agira donc de soutenir les priorités qui émergeront des PPRDF,
- Faciliter par la fiscalité la transmission et le regroupement des propriétés forestières pour éviter le morcellement. Les petites parcelles forestières doivent être économiquement mises en valeur,
- Inciter à une plus importante prise en compte de la forêt dans sa dimension économique au travers des SCOT et autres documents d'urbanisme locaux,
- Soutenir les entreprises de la construction bois et leurs investissements,
- Afin de répondre à une réglementation thermique qui évolue relativement vite (Grenelle 2) les entreprises vont devoir développer de nouveaux systèmes constructifs. Il s'agit d'accélérer la mise à jour des DTU (Documents Techniques Simplifiés) concernant la construction bois, pour une partie obsolètes et pas toujours en cohérence avec la RT 2012,
- Encourager les filières courtes de valorisation des bois d'œuvre et de bois énergie, ainsi que des opérations de communication ou de sensibilisation,
- Faciliter la formation des architectes aux techniques de la construction bois,
- Permettre aux professionnels de la forêt, du bois, de se structurer au sein de filières sur les territoires, filières locales permettant un certain nombre de mutualisations et de projets collectifs en mesure de faciliter l'essor de ce potentiel économique.

La santé et le bien être

Les évolutions démographiques, le vieillissement de la population constaté évidemment au niveau national mais bien souvent encore plus dans les territoires ruraux dont de montagne, nous laissent entrevoir les possibilités d'emplois liés au maintien à domicile, aux nécessaires hébergements spécialisés.

L'ensemble des métiers des services à la personne générés par cette problématique de la dépendance constitue un potentiel à ne pas négliger.

La formation, la qualification des personnels au moins autant que la valorisation de ces métiers sont des incontournables pour l'essor de ce gisement d'emplois.

Parallèlement, la recherche croissante du « bien être », toutes générations confondues, trouve toute sa vocation dans un cadre de montagne aux atouts naturels certains.

Le développement d'une filière "bien-être" dans les territoires de montagne est à faciliter.

Le « e - travail »

Les territoires de montagne partagent une caractéristique commune, celle du rapport spécifique des habitants à la « distance ».

Les routes peuvent être sinueuses, les vallées longues, les lieux de vie éloignés les uns des autres et des principales zones d'activité économique.

Les temps de déplacements « domicile – travail » en intersaison, même à l'échelle d'un bassin d'emploi sont souvent pour ceux qui vivent au cœur des sites touristiques de montagne, de véritables obstacles à la pluriactivité à l'année.

Les accès parfois difficiles aux possibilités de transports collectifs et les hausses à venir des prix des carburants sont autant d'éléments qui nous laissent entrevoir les efforts à initier, les axes de progrès à rechercher pour le développement du « e - travail » en territoires de montagne.

Les initiatives privées ou publiques dans ce sens doivent être encouragées, notamment au travers des Pôles d'Excellence Rurale ou autres dispositifs.

Un recueil d'expérience serait à imaginer.

L'idée de « pôles informatiques » spécifiques, ou encore de pépinières d'entreprises adaptées et équipées serait à développer.

Vers des démarches territoriales de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en territoires de montagne.

La démarche EDEC (Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences), outil de l'Etat, peut permettre un accompagnement sur les territoires pour, entre autres, répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications.

Son volet prospectif doit permettre l'anticipation des changements et favoriser l'orientation des décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences sur un territoire : réalisation d'étude, diagnostic économique et social,

hypothèses d'évolution à court et moyen terme et préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences...

Son volet « action » a pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires. L'objectif est de permettre aux actifs de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles.

L'objectif général est d'anticiper les conséquences en matière d'emploi et de compétences des mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées pour permettre aux actifs occupés de faire face aux changements à venir.

Nous proposons le renforcement des actions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur les territoires de montagne, dans l'objectif d'accompagner les bassins d'emploi ou les sites touristiques concernés dans l'anticipation des évolutions économiques et la recherche de pistes de développement des activités complémentaires pour faciliter la pluriactivité à l'année.

Pour ce, nous proposons une plus forte mobilisation et une éventuelle adaptation du dispositif d'Etat « EDEC » (Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences) en territoires de montagne, par l'intermédiaire des DIRECCTE concernées, et en permettant à ce dispositif les moyens financiers nécessaires.

Nous proposons la création d'un recueil national des initiatives publiques ou associatives concourant à faciliter le développement de toutes formes de « e – travail » et la diffusion de ce recueil auprès des acteurs des territoires de montagne.

3 Une stratégie de développement renforcée à l'échelle européenne pour les zones de montagne

L'article 174 du traité de Lisbonne apporte certainement une dimension nouvelle à la prise en compte de la spécificité « montagne » à l'échelle européenne.

En effet, il stipule que parmi les régions concernées par la politique de cohésion économique, sociale et territoriale, une attention toute particulière doit être accordée aux ; *"régions qui souffrent de handicaps naturels ou démographiques graves et permanents telles que les régions les plus septentrionales à très faible densité de population, les régions insulaires, transfrontalières et de montagne"*.

Ainsi, ce Traité assigne un objectif de Cohésion territoriale qui peut éventuellement être propice à une réelle stratégie européenne pour le développement de nos montagnes.

Aujourd'hui, force est de constater qu'il n'existe pas de politique européenne spécifique dédiée au développement des territoires de montagne.

De nombreuses politiques européennes traitent des contraintes particulières que connaissent les zones de montagne, de nombreuses mesures, plutôt dispersées touchent de près les spécificités de ces territoires, mais elles ne sont pas structurées autour de la thématique spécifique de la montagne pour une cohérence d'ensemble.

Par exemple, la Politique Agricole Commune compte un certain nombre d'outils dédiés aux zones de montagne.

La politique de cohésion ne permet aujourd'hui pas aux territoires de montagne un avantage comparatif vis-à-vis des fonds structurels même s'il s'agit de préciser qu'en France et ce à titre expérimental des fonds européens sont dédiés à certains massifs au titre du FEDER (Fonds Européen de Développement Régional) (le programme opérationnel « Massif central » et le programme opérationnel « Alpes »).

Des programmes de coopération transfrontalière ou transnationale permettent aussi à certains massifs de s'inscrire dans des projets éligibles au soutien des fonds européens.

Pour rappel, trois programmes d'initiative communautaire INTERREG permettent de rapprocher les territoires transfrontaliers des deux cotés des Alpes :

- le programme INTERREG III A France Suisse
- Le programme INTERREG III A France - Italie (ALCOTRA)
- Le programme INTERREG III B Espace Alpin

Les programmes en cours « 2007-2013 » permettent en effet à toutes nos régions la possibilité de solliciter les fonds européens (FSE, FEDER) sans aucun ciblage dédié aux zones montagneuses.

Il nous semble que la politique de cohésion, par sa nature même, devrait permettre d'aller encore plus en avant dans la prise en compte, par l'Union européenne, des particularités des territoires de montagne, de ses problématiques, de ses besoins.

Elle devrait permettre la définition de stratégies de développement au plus près des spécificités des massifs et de leur économie.

Les réflexions sur les programmes européens (FEDER, FSE...) pour l'après 2013 sont engagées.

Les atouts de la politique de cohésion semblent indéniables pour mettre en œuvre les objectifs de cette stratégie 2020 au plus près de la réalité des territoires comme celui des régions montagneuses, en réunissant les acteurs concernés autour de projets structurants et communs.

Il semble indispensable de pouvoir développer des stratégies de développement pour certains territoires spécifiques à des niveaux infrarégionaux, régionaux ou transfrontaliers, en coordonnant l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre sur ces territoires.

L'objectif de « cohésion territoriale » du Traité de Lisbonne constitue donc aujourd'hui à l'aube de ce projet européen pour l'après 2013, un cadre propice pour une réflexion sur une stratégie européenne dédiée aux zones de montagne et des mesures spécifiques à l'échelle pertinente des massifs.

Cette stratégie est bien évidemment très attendue par les acteurs de la montagne.

D'ailleurs, les programmes français de massifs (Alpes et Massif central) ont prouvé, au fil des années, leur utilité, leur efficacité et leur plus value pour nos économies de montagne.

Ces programmes de massifs pourraient certainement mieux intégrer des fonds européens pour conforter et renforcer leurs axes de travail, notamment peut être le FSE pour ce qui concerne la prise en compte de la situation des travailleurs saisonniers.

L'approche de la montagne par massif mériterait d'être davantage envisagée par l'Union Européenne.

Vraisemblablement, dans la réflexion actuelle de la Commission concernant les échelles d'intervention du prochain programme, cette dimension « massif », appuyée par la France, semble entendue.

Cette orientation permettrait de sortir des échelles d'intervention cloisonnées aux frontières administratives (dimension régionale) mais de s'adapter aux enjeux spécifiques de massifs pour les caractéristiques et leurs difficultés communes, dans un cadre qui pourrait notamment revêtir une dimension macro régionale.

En matière de coopération interrégionale, nous ne pouvons que soutenir la proposition de l'Association des Elus de Montagne qui consisterait à développer dans la perspective 2013 - 2020 un dispositif d'échanges d'expériences autour d'un véritable réseau européen de l'économie montagnarde.

Lors de nos diverses consultations, la difficulté connue par plusieurs acteurs pour accéder à un certain nombre de dispositifs européens a été soulevée, que ce soit pour le Fonds Social Européen ou bien encore les différents programmes (FEDER INTERREG), outils qui peuvent pourtant constituer une réelle opportunité pour le développement et l'amélioration de l'emploi saisonnier sous le prisme de la formation ou du soutien au projet de développement local par exemple.

Les dossiers semblent complexes, l'animation et la gestion des dispositifs paraissent lointaines.

Des actions d'information, de sensibilisation sur les possibilités des programmes européens pour le développement des territoires de montagne ainsi que des initiatives pour faciliter l'accompagnement, l'appui à l'ingénierie des porteurs de projets au plus près des massifs sont certainement à imaginer et à développer.

Nous souhaiterions que la politique de cohésion de l'Union européenne, dans sa version post 2013, permette d'aller encore plus en avant dans la prise en compte de la dimension « massif » et des spécificité de nos massifs de montagne, des particularités de leurs économies. Une définition partagée des zones de montagnes par l'ensemble des Etats membres en privilégiant une approche par massif est à encourager.

Nous proposons, dans le cadre des orientations de la Commission pour l'après 2013, une véritable reconnaissance des programmes de massifs qui ont prouvé au fil des années leur efficacité pour nos économies de montagne, et une meilleure intégration par ces programmes de massif des possibilités offertes par les fonds européens.

Nous proposons le déploiement d'actions d'information, de sensibilisation sur les possibilités offertes par les programmes européens pour le développement des territoires de montagne ainsi que des initiatives pour faciliter l'accompagnement des porteurs de projets au plus près des massifs.

Nous proposons, pour les grands massifs européens, une gouvernance multi niveaux inspirée de celle des massifs français qui associerait autour de la commission et des états membres les acteurs de territoires de montagne.

Nous soutenons la proposition de l'Association des Elus de Montagne de développer un dispositif d'échanges d'expériences autour d'un véritable réseau structuré à l'échelle de l'Europe de l'économie montagnarde.

Vraisemblablement la Commission envisage de mettre en place des sous programmes dédiés aux zones de montagne.

Une véritable stratégie intégrée de développement des territoires ruraux, afin d'être parfaitement adaptée aux enjeux de ces territoires, nécessite une meilleure coordination des fonds communautaires (FEDER, FSE, FEADER...)

B Sédentariser et fidéliser les ressources humaines de nos montagnes par l'amélioration de leur cadre de vie et la sécurisation de leurs emplois

Les ressources humaines de nos montagnes, très souvent saisonniers, pluriactifs, qu'ils soient locaux ou de passage, constituent la principale richesse de notre économie et en assurent la performance.

A plusieurs niveaux, au fil des années, des définitions qui semblent aujourd'hui partagées par la majorité des acteurs permettent de mieux cibler l'emploi saisonnier.

Le rapport d'Anicet LE PORS proposait dès 1999 une typologie des saisonniers aujourd'hui admise et reprise par de nombreux professionnels :

- Les professionnels du tourisme saisonnier ; population relativement bien insérée socialement, qualifiée ou à tout le moins disposant d'une expérience professionnelle solide...
- Les pluriactifs ou multi salariés locaux, cumulent, à côté de leur activité touristique, une deuxième activité qui peut être agricole, artisanale, commerçante, ou salariée...
- Les jeunes en insertion, catégorie elle-même constituée de plusieurs sous-ensembles : des étudiants, des jeunes qui ont entrepris une formation dans des métiers susceptibles d'ouvrir des débouchés dans le tourisme, des jeunes sans doute les plus fragilisés, qui ont accepté un emploi dans le tourisme faute de mieux, ou ont été trompés par un stéréotype associant la possibilité de combiner revenus élevés et mode de vie festif...

Selon les travaux de M. LE PORS, ces trois catégories représentaient respectivement 20%, 20% et 60% de l'ensemble des saisonniers du tourisme.

La réglementation européenne précise qu'un emploi a un caractère saisonnier « lorsqu'il dépend du rythme des saisons et qu'il se répète automatiquement chaque année ».

M. le Médiateur de la République nous permet, en 2011, une définition du travail saisonnier que nous ne pouvons qu'adopter.

Selon lui, la définition du « travail saisonnier » résulte aujourd'hui de la compilation de sources diverses (circulaires, accords collectifs de travail, jurisprudence).

En fonction, les travaux pouvant être considérés comme à caractère saisonnier sont ceux « normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en

fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations».

Aussi, cette définition peut être complétée par la jurisprudence qui précise que la distinction entre le travail saisonnier et l'accroissement d'activité repose sur «le caractère régulier, prévisible et cyclique de l'activité ou du travail, les variations d'activité devant être indépendantes de la volonté des parties ».

Que l'on soit saisonnier originaire ou non de nos massifs, «vivre au pays», se sédentariser, choisir de s'installer en montagne et de construire son projet personnel et professionnel en montagne, sont des perspectives qui ne peuvent s'envisager que sous réserve, comme développé précédemment, d'un potentiel économique et donc d'emploi suffisant sur plusieurs saisons.

Ce cadre favorable doit être recherché à tous les échelons de l'intervention publique, par toutes stratégies de développement économique et touristique, mais aussi par la prise en considération impérative des enjeux de l'amélioration des conditions de vie et de travail de ceux qui construisent l'avenir de nos montagnes.

Des parcours professionnels sécurisés, des revenus à l'année, des conditions de vie de qualité sont les piliers d'une certaine forme d'attractivité de nos montagnes en direction de ses ressources humaines, notamment pour ceux qui font le choix d'une installation durable au cœur de nos massifs.

L'objectif que nous devons nous fixer est donc double :

- Faciliter bien sûr la sédentarisation et donc la qualité des conditions de travail et de vie des locaux qui souhaitent construire leur projet à l'année en territoires de montagne,
- Attirer et fidéliser une main d'œuvre extérieure, les ressources humaines locales n'étant pas toujours suffisantes, selon les territoires, pour faire face aux volumes de recrutements importants liés aux saisons principales. En effet, de nombreux employeurs connaissant des difficultés récurrentes pour recruter chaque année une main d'œuvre qualifiée suffisante.

Dans ce contexte concurrentiel international en mouvance, nos montagnes se doivent d'accroître leur attractivité en direction des ressources humaines potentielles, attractivité à même de faciliter la fidélisation des salariés et donc le service de qualité qui sera demain plus que jamais gage de performance économique.

Cette nécessaire attractivité exige l'assise d'un cadre incitatif et pérenne pour nos professionnels, un cadre en mesure de favoriser la biquilification et la pluriactivité, en mesure de contrer les vecteurs de toutes formes de précarisation.

Pour ce faire, nous devons donc répondre de manière durable aux difficultés multiples et récurrentes que peut rencontrer cette main d'œuvre, difficultés déjà souvent soulignées depuis des années au sein de nombreuses instances ou au travers de multiples écrits : difficultés liées au logement, au transport, à la prise en compte de la santé...

Nous nous attacherons donc, dans un premier temps, à envisager les conditions d'un cadre propice pour sécuriser le travail à l'année de nos forces vives, en nous intéressant notamment aux possibilités de formation, de biquelification, aux groupements d'employeurs, à l'adaptation des contrats de travail à la saisonnalité des activités etc.

Puis, dans un deuxième temps, nous tenterons de proposer des mesures à même de lever les obstacles susceptibles de nuire à leurs conditions de vie en montagne.

1. De la bi qualification à un travail sécurisé à l'année

Inévitablement, la formation, des choix d'orientation jusqu'à la formation continue, est le poumon de la sécurisation des parcours.

Souple et adaptée aux problématiques locales, la formation, et notamment la formation pluri-qualifiante qui se dessine au fil de nos rencontres comme une priorité, doit trouver toute sa place au cœur de nos préoccupations puisqu'elle constitue la réponse aux besoins en qualifications des employeurs de nos territoires de montagne.

La formation doit être en mesure de s'adapter pour proposer des solutions de qualité à la difficile adéquation, dans nos massifs, entre les offres et les demandes de compétences sur plusieurs saisons complémentaires.

Qu'elle soit initiale ou continue, elle doit donc pouvoir encore mieux accompagner les possibilités de pluriactivité à l'année.

En effet, la formation à plusieurs métiers, primordiale pour le développement à l'année des emplois sur les territoires de montagne et donc pour la qualité de l'offre de service, doit pouvoir considérer les situations spécifiques des travailleurs saisonniers et des pluriactifs, s'organiser sur le rythme des saisons, toujours dans une logique d'anticipation des besoins.

Aussi, et au-delà de la formation initiale et continue, le développement de l'emploi en montagne est directement lié au cadre incitatif à favoriser pour améliorer la sécurité de l'emploi à l'année de nos forces vives.

Construire un projet personnel sur le long terme, une famille, accéder à la propriété... implique une relative confiance dans l'avenir et notamment dans son avenir professionnel.

La sécurité de l'emploi à l'année en montagne peut se traduire par le déploiement de plusieurs outils ou dispositifs que nous développerons dans un deuxième temps et pour lesquels nous apporterons un certain nombre de contributions.

a) Des choix d'orientation à la biquilification

Au fur et à mesure de nos déplacements dans les massifs, nous avons repéré des initiatives particulièrement intéressantes, portées notamment par certains Lycées, et qui méritent d'être imitées sur la plupart de nos territoires de montagne. .

En effet, plusieurs établissements de montagne proposent et organisent des formations bi qualifiantes dont la qualité est à souligner.

Ces formations spécifiques bi qualifiantes sont portées par des lycées généraux, professionnels ou agricoles ;

- Lycée Professionnel d'Embrun (05),
- Lycée Frison-Roche, Chamonix (74),
- Lycée Professionnel Ferrié, Saint Michel de Maurienne (73),
- Lycée Ambroise Croizat, Moutiers (73),
- Lycée de la Matheysine, la Mure (38),
- Lycée agricole la Motte Servolex (73),
- Lycée agricole la Martellière, Voiron (38),
- Lycée agricole, Aubenas (07),
- CFMM, Thônes (privé agricole sous contrat, 74)...

Elles concernent un nombre croissant d'élèves, plusieurs centaines, et ne peuvent plus être considérées comme des initiatives marginales.

Elles ont été bien souvent développées à l'initiative conjointe des proviseurs et des fédérations sportives pour répondre à une forte demande en qualifications dans les métiers de la montagne tout en offrant parallèlement une solide base scolaire à des jeunes issus majoritairement, mais non exclusivement, des territoires montagnards.

La réussite et le succès de ces initiatives sont pour une grande part liés à la volonté et à la détermination d'enseignants ou de proviseurs. Ces derniers se sont engagés et investis au fil des années pour le développement, la reconduction et la pérennisation de ce type de formation pluri-qualifiantes.

Elles permettent à des élèves de poursuivre une scolarité conduisant à un baccalauréat général, technologique, professionnel ou agricole généralement en quatre ans (au lieu de trois) tout en préparant des brevets d'état et qualifications de moniteur de ski, pisteur secouriste, moniteur d'escalade ou accompagnateur de moyenne montagne...

Ces formations représentent un panel très diversifié correspondant à la multiplicité des emplois dans les secteurs de montagne.

La scolarité, elle aussi très variée, est aménagée pour permettre aux élèves de poursuivre une double qualification en fonction des exigences des saisons et des échéances scolaires (enseignement scolaire plus dense en automne et à la fin du printemps par exemple).

L'accès à ces formations fait généralement l'objet d'une double sélection, à la fois sportive et scolaire pour répondre aux exigences physiques et intellectuelles de la biqualification concernée.

L'enseignement scolaire, bien qu'aménagé dans la durée, est assuré de la même façon que pour les autres cursus. La préparation des diplômes professionnels de la

montagne, quant à elle, repose sur un encadrement par des professionnels de la montagne extérieurs (guides, entraîneurs, formateurs...).

L'ensemble du cursus est organisé et suivi par des « coordonnateurs » intégrés dans les établissements, souvent enseignants ou responsables fédéraux dont la mission consiste à optimiser les moyens et à assurer le lien entre les deux milieux mais aussi avec la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports qui organise, quant à elle, la passation des diplômes.

Ces formations sont très prisées et leur attrait dépasse les limites des massifs ; elles séduisent un nombre croissant d'élèves, ce qui donne lieu à une sélection sévère alors que, par ailleurs, la demande sur le marché de l'emploi est particulièrement forte.

La créativité, l'expertise et les résultats en la matière du Lycée professionnel d'Embruns, de celui de Moûtiers, de Saint Michel de Maurienne ou encore de la Motte Servolex par exemple sont incontestables.

La réussite scolaire et l'insertion professionnelle des élèves issues de ces formations biquifiantes ne sont plus à prouver.

Le développement et la pérennisation de ce type d'offre de formation reposent essentiellement sur des femmes et des hommes connaissant parfaitement le milieu montagnard et son monde de professionnels. Des postes à profil existent déjà dans la fonction publique et il serait pertinent d'étendre cette même logique de postes à profil aux personnels de l'Education nationale en charge de la mise en œuvre des formations biquifiantes.

La double qualification permet à la fois une réponse à une demande saisonnière tout en favorisant l'accès à un emploi complémentaire, elle contribue à élever le niveau de qualification des élèves tout en facilitant leur maintien sur le territoire.

En effet, l'adaptation de cycles de formation à double orientation est en mesure de favoriser l'emploi de futurs pluriactifs sur une majeure partie de l'année et donc leur sédentarisation.

Les barrières à la mise en œuvre et au développement de ces programmes biqualifiants doivent être levées.

En effet, des questions d'ordre réglementaire se posent et notamment en terme de responsabilité.

Dans tous les lieux où ces formations ont été développées, la responsabilité engagée en cas d'accident sur le terrain est celle du responsable d'établissement ; le responsable d'établissement décide, en dernier recours d'accorder ou non l'autorisation de « sorties » après avis des guides ou entraîneurs et coordonnateurs. Cette responsabilité devrait pouvoir être conjointement assumée par les responsables hiérarchiques (Rectorat) et sportifs (Direction Jeunesse et Sport) au travers d'une convention qui fixerait des règles uniformes sur les territoires.

De plus, certains Lycées, après de multiples échanges avec la Préfecture et la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports, font le constat d'une réelle difficulté pour obtenir des autorisations définitives, et non pas que dérogatoires, pour l'utilisation de la taxe d'apprentissage afin de financer les formations biquilifiantes.

La question du financement de ces formations est cruciale.

Le financement pour la partie scolaire est abondé par le Ministère de l'Education (Rectorat en accord avec les fédérations et les Régions).

En revanche, pour ce qui concerne les financements nécessaires aux encadrements sportifs, nous constatons une diversité de situations car, si la réglementation exige un encadrement par des personnels diplômés dans les disciplines sportives concernées, elle ne propose pas un accès uniforme à un financement pérenne.

Ainsi, les recours multiples aux financements des familles, aux fonds régionaux (PACA), au mécénat et, de manière annuelle et uniquement dérogatoire, à la taxe d'apprentissage permettent d'équilibrer les budgets. Ces situations aussi diverses qu'incertaines mettent en péril la pérennité des formations qualifiantes.

Une solution réglementaire uniforme permettrait aux établissements d'avoir un recours autorisé et systématique à l'affectation de la taxe d'apprentissage. La solution pourrait être de reconnaître « l'entraînement » des jeunes sur le terrain comme une formation qualifiante (reconnaissance stagiaire par la DRJS).

Aussi, au sein même des établissements scolaires, et notamment lors des échéances majeures en terme de choix d'orientation (classes de découverte professionnelle...), l'explication et la valorisation des métiers liés aux saisons et propres aux caractéristiques économiques de nos territoires de montagne pourraient certainement être améliorées.

En effet, nous nous devons de permettre aux scolaires une parfaite connaissance des métiers de leurs montagnes, des caractéristiques spécifiques de ce potentiel d'activité sur plusieurs saisons et des possibilités de pluriactivité.

Afin de remédier à cette méconnaissance trop souvent constatée chez nos plus jeunes, toutes formes d'actions de sensibilisation, d'explication et de valorisation de ces métiers, que ce soit la production de supports d'information (films, plaquettes, etc), la découverte d'entreprises (remontées mécaniques, filières de notre économie de montagne, etc), ou l'organisation de temps d'échanges avec des professionnels (Forums, carrefours, etc) sont à encourager.

Il serait donc pertinent de soutenir des initiatives de valorisation des métiers de la montagne (voir paragraphe « des outils et une coordination nationale »).

A titre d'exemple, le Festival International des Métiers de la Montagne, organisé tous les deux ans à Chambéry depuis 1993, permet au public accueilli une information de qualité notamment sur les formations relatives aux métiers de la montagne.

Nous proposons le déploiement, en s'appuyant sur la réussite de certaines expériences pilotes, de cycles de formation à double orientation adaptés aux besoins spécifiques de nos territoires de montagne.

Nous proposons un accord entre les autorités de la Jeunesse et des Sports et celles de l'Education nationale pour faciliter l'accès des formations bi qualifiantes (en matière notamment d'encadrement sportif) à la taxe d'apprentissage et ce de manière systématique et non pas dérogatoire.

Nous proposons d'encourager au sein de l'Education Nationale la mise en place de postes à profil dans les zones de montagne (proviseurs et professeurs).

Nous proposons une réflexion entre les responsables de l'Education Nationale et les autorités de la Jeunesse et sports concernant le partage de responsabilités en cas de sorties et une lisibilité partagée sur les risques encourus.

Dés 1999, le rapport de M. LE PORS, «Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme», précisait déjà que « le développement des compétences transversales et bi qualifiantes paraît nécessaire pour renforcer les compétences des travailleurs saisonniers du tourisme, pour leur assurer une meilleure insertion professionnelle et pour améliorer la compétitivité des entreprises qui les emploient »

Les évolutions récentes en faveur de l'apprentissage et notamment sous le prisme de la prise en compte de la saisonnalité, en l'occurrence l'article 3 de la « proposition de Loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée» déposée par M. les Députés CHERPION, PERRUT et TAUGOURDEAU, ne peuvent que nous encourager à réitérer la nécessité de la mise en œuvre rapide et opérationnelle du cadre adapté pour que deux employeurs distincts s'associent dans l'organisation d'un apprentissage par le biais d'une convention tripartite.

Cette importante avancée très récente est à même de permettre aux candidats à la pluriactivité d'acquérir les compétences nécessaires et complémentaires pour vivre et travailler à l'année, ou le plus longtemps possible sur l'année, sur un territoire dont l'économie respecte un rythme saisonnier.

Elle devrait faciliter l'emploi durable de l'apprenti tout en répondant au mieux aux besoins des entreprises.

En matière de contrats de formation en alternance, plusieurs professionnels notamment de l'enseignement sportif ont souligné la difficulté suivante lors de nos rencontres sur les massifs ;

Les activités d'enseignement entrent de manière générale dans le champ d'application de la TVA, dès lors qu'il s'agit d'une prestation de services relevant d'une activité économique effectuée à titre onéreux.

Cependant le Code Général des Impôts précise que les cours et leçons particuliers dispensés par des personnes physiques et qui perçoivent directement des élèves la rémunération de l'enseignement sont exonérés de TVA.

Toutefois, cette exonération n'est pas conciliable avec un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ce qui peut être pénalisant pour un travailleur indépendant, comme un moniteur de ski, envisageant le recours à ce type de contrats.

Nous proposons une modification des règles fiscales en vigueur pour permettre aux travailleurs indépendants dispensant de l'enseignement avec le concours de personnes en contrat de formation en alternance de bénéficier de l'exonération de TVA (article 261, 4-4^b du CGI).

L'adaptation des formations aux calendriers des saisons

Les contrats de formation en alternance devraient pouvoir s'adapter plus facilement au rythme des activités saisonnières de montagne, aux contraintes du fonctionnement des sites touristiques, des pics d'activités.

A ce sujet, la fédération Hôtellerie Café Restaurant de Haute Savoie initie pour la rentrée 2011 une action expérimentale en faveur de l'apprentissage pour les saisonniers du secteur qu'il nous semble opportun de valoriser.

Elle se déroulera au Centre de Formation des Apprentis de Groisy pour deux sections (CAP cuisine et CAP service en restaurant). Le calendrier de formation en alternance sera adapté aux variations saisonnières de l'activité des entreprises qui s'engagent sur des points particuliers : charte qualité apprentissage, formation d'un tuteur, logement pour l'apprenti si nécessaire, deux semaines de congés supplémentaires pour tenir compte du rythme des saisons, semaines de mobilité à l'étranger ...

La FNPHS (Fédération Nationale des Professions de l'Hôtellerie Saisonnière) propose elle-même l'assouplissement des rythmes d'entrée et de sortie de l'apprentissage et de tendre vers une réflexion sur l'aménagement d'entrées et de sorties permanentes.

De même, les organismes de formation engagés dans des réponses à des commandes publiques sur des territoires de montagne, doivent adapter leurs calendriers. Dans ce cadre, les commandes publiques devraient permettre une priorité aux organismes favorisant toutes formes de pluri qualifications.

Quelques expériences réussies

Plusieurs structures ou organismes de formation rencontrés, ont parfaitement répondu à cette nécessité d'adaptation aux logiques et aux contraintes de la saisonnalité et doivent être imités sur l'ensemble de nos territoires de montagne.

L'association « Pluriactivité Action Formation (PAF) », structure associative créée en Savoie à l'initiative notamment d'Hervé GAYMARD, prépare de nombreux publics à la pluriactivité par l'organisation de formations complémentaires et adaptées aux activités économiques de montagne.

Après un recensement des besoins en emplois et compétences des employeurs, l'association organise les formations correspondantes, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation.

Le « Centre Régional de Formation Canoë Kayak » (CRFCK), à l'Argentière (05) propose des formations sur mesure pour les saisonniers après un travail exhaustif de repérage, de recensement de la demande des employeurs.

Il propose des formations pluri-qualifiantes très diversifiées. Pour exemple, le « Passeport Emploi Montagne » constitue une réponse à la pluriactivité en s'appuyant sur les complémentarités de trois secteurs d'activité privilégiés : les remontées mécaniques, les bases nautiques, piscines et les parcs acrobatiques en hauteur.

Rôle des Organismes collecteurs, droits à la formation et financements.

Le rôle des OPCA à l'égard des saisonniers doit être central. Il serait pertinent de s'appuyer sur leur expertise et une capitalisation des bonnes pratiques pour leur permettre un rôle d'ingénierie, de « développeurs » d'innovation et de créativité concernant les formations bi qualifiantes.

Un travail serait à conduire afin d'évaluer avec les OPACIF (Organisme Paritaire Collecteur Agréé du Congé Individuel de Formation) les possibilités de simplification et peut être d'accélération des accords de prise en charge des CIF-CDD pour s'adapter aux calendriers des projets professionnels portés par les saisonniers dont la construction se greffe sur le rythme des activités saisonnières.

En effet, plusieurs professionnels de la montagne constatent que, de manière générale, les travailleurs saisonniers, après une saison intensive, n'envisagent leur projet professionnel et donc leur demande de prise en charge pour une formation que vers la fin de la saison en question et ce pour l'intersaison suivante.

Le temps du traitement de la demande correspond souvent à une réponse apportée sur une période trop rapprochée du démarrage de la saison suivante. Un traitement adapté de ces demandes serait donc à imaginer.

La loi relative à « l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie » instaure un régime de portabilité du DIF qui s'applique aux salariés titulaires d'un CDD.

Vraisemblablement, la Loi reste relativement imprécise en matière de calcul de droits au DIF concernant la prise en compte de plusieurs CDD réalisés dans différentes entreprises.

Il nous paraît essentiel de faciliter le transfert des droits de formation d'une branche professionnelle à une autre notamment pour les pluriactifs.

Le CIF-CDD et le Droit Individuel à la Formation sont des dispositifs particulièrement intéressants qui mériteraient une adaptation encore plus fine aux particularités de l'emploi saisonnier et aux contraintes des pluriactifs.

Vers une logique d'anticipation et d'adaptation aux besoins des employeurs

Les territoires de montagne doivent être en mesure de se structurer afin de permettre l'appropriation des besoins en formation et l'anticipation de ces besoins par l'ensemble des acteurs (élus, institutionnels, partenaires sociaux, branches et organismes de formation...) notamment au vu de projets significatifs de développement économique à venir (grands chantiers, implantation d'entreprise touristique à fort potentiel d'embauches...).

Il est tout particulièrement nécessaire de renforcer les échanges, à l'échelle pertinente (bassin d'emploi, département...) entre les organismes de formation, les représentants des employeurs, le Service Public de l'Emploi et les financeurs de la formation pour un véritable travail de recensement des besoins actuels et à venir mais aussi pour faciliter l'organisation territoriale de la réponse à ces besoins.

Nous renvoyons dans ce cadre à la proposition précédemment évoquée ;

« Renforcer les actions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur les territoires de montagne, dans l'objectif d'accompagner les bassins d'emploi ou les sites touristiques concernés dans l'anticipation des évolutions économiques et la recherche de pistes de développement des activités complémentaires pour faciliter la pluriactivité à l'année ».

L'information sur les outils de la formation

Il serait particulièrement opportun de développer ou de renforcer les moyens, les outils de sensibilisation et d'information des employeurs et des travailleurs saisonniers sur les outils de la formation qui s'offrent à eux pour faciliter la formation préalable à l'embauche, la formation pendant la durée du contrat de travail ou pendant l'inter saison à venir.

Les employeurs se doivent d'être d'excellents relais d'information auprès des salariés saisonniers et d'appréhender les dispositifs de la formation comme de véritables outils pour accroître la qualité du service de leurs entreprises et favoriser la

fidélisation de leurs salariés.

Ces outils sont souvent perçus comme complexes et éloignés de leurs préoccupations quotidiennes.

De même, les salariés saisonniers, et notamment les saisonniers dits « météores » connaissent très peu ou trop mal les possibilités de formation qui s'offrent à eux. Des démarches territoriales d'information sont à encourager.

L'idée de remettre aux candidats à la saison, en même temps que le contrat de travail, un document simple et accessible présentant les différents dispositifs de la formation et leurs modalités est à envisager de près. Un travail est peut être à construire dans ce sens en lien avec l'Ordre des Experts Comptables.

L'Association Nationale des Elus de la Montagne pointe du doigt, à travers son guide méthodologique, la faible sollicitation du dispositif « Valorisation des Acquis de l'Expérience » (VAE) par les saisonniers eux mêmes, soit par méconnaissance soit du fait d'un dispositif considéré comme trop complexe.

La VAE nous semble néanmoins un outil de valorisation de l'expérience des saisonniers particulièrement intéressant.

D'ailleurs, en Rhône Alpes, une initiative nous semble à souligner : l'Europe (FSE), l'Etat (DIRECCTE Rhône Alpes) et la Région ont mis en place le dispositif « VAE pour les saisonniers », dispositif coordonné par PERIPL (Pôle d'Echanges de Ressources et d'Information sur la Pluriactivité et la saisonnalité).

Son objet est de permettre au saisonnier travaillant en Rhône Alpes une assistance personnalisée renforcée et des démarches administratives facilitées, une prise en charges financière pour la reconnaissance de son expérience et de ses compétences dans le cadre d'une VAE.

La convention pour les saisonniers des Hautes Alpes peut de même être valorisée. Un EDEC (engagement de développement des emplois et des compétences) a été mis en place par la commission paritaire interprofessionnelle départementale.

Signé en 2008 entre L'Etat (représenté par M. le Préfet de la Région Provence Alpes Côte d'Azur), la commission paritaire interprofessionnelle 05, le Conseil régional PACA, L'ASSEDIC Alpes Provence, la Direction déléguée de l'ANPE des Apes du Sud, le FONGECIF et l'AGEFOS PME PACA, ce « protocole d'objectifs pour la promotion de l'emploi saisonnier » visait le développement des emplois et la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers.

L'objectif : permettre le développement de la formation auprès du public spécifique que sont les travailleurs saisonniers des TPE et PME :

- faire connaître, auprès des employeurs et des saisonniers, les dispositifs susceptibles de favoriser la sécurisation des parcours professionnels,
- prendre en charge les actions relevant de leur champ de compétences.

Au vu des résultats sur la période 2008 - 2010, les signataires ont reconduit cette collaboration en 2011 dans un nouvel accord (élargi à de nouveaux acteurs) afin d' « intervenir sur d'autres secteurs d'activité, démultiplier la capacité financière d'intervention et viser une population plus large et des actions de formation plus diversifiées ». Le nouvel accord permettra le financement d'actions de formation conduisant à une certification professionnelle, une qualification ou mobilité interprofessionnelle, un accompagnement à la VAE, un bilan de compétences...

Nous proposons que soit engagé un plan d'actions au niveau national associant les DIRECCTE concernées, les représentants des organismes de formation, du monde économique, les syndicats de salariés, les collecteurs et financeurs de la formation, visant à lever un certain nombre de freins au déploiement de formations et notamment de formations bi qualifiantes en territoires de montagne :

- **Améliorer l'adaptation des formations au rythme et aux calendriers des activités saisonnières de montagne, et assouplir notamment les rythmes d'entrée et de sortie de l'apprentissage.**
- **Confier aux OPCA un rôle d'ingénierie, de «développeurs » d'innovation et de créativité concernant les formations bi qualifiantes en montagne,**
- **Accélérer les délais de réponses aux demandes formulées par les saisonniers de prise en charge de CIF CDD (Congés Individuels de Formation - CDD),**
- **Développer sur les territoires de montagne des actions de sensibilisation et d'information des employeurs et des salariés saisonniers sur les outils et les dispositifs de la formation.**

Nous ne pouvons que partager les priorités soulevées en 2011 par Messieurs CHERPION, PERRUT et TAUGOURDEAU concernant « le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée » et nous encourageons la mise en application rapide des mesures prises permettant à deux employeurs saisonniers de conclure conjointement un contrat d'apprentissage par le biais d'une convention tripartite.

b) Sécuriser l'emploi

La reconduction des contrats d'une saison à l'autre

La problématique de la sécurisation des parcours à l'année des saisonniers et pluriactifs, étroitement liée à celle de l'attractivité des métiers de la montagne, ne peut être évoquée sans souligner les difficultés engendrées, qu'il nous paraît inutile de lister, par la succession des contrats de travail de saisons en saisons.

Il conviendrait d'améliorer la stabilité de l'emploi de ces salariés saisonniers par le biais d'un cadre normatif incitatif pour instaurer une reconduction plus systématique des contrats d'une saison à l'autre.

Aujourd'hui l'article L.1244-2 du code du travail stipule que les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction d'une saison à l'autre.

Cette clause confère une priorité d'emploi au salarié sur le poste concerné pour la saison suivante, elle n'est qu'une possibilité, qu'une option.

Une convention, un accord collectif applicable à l'entreprise peut imposer à un employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier de lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante.

La convention collective des « Domaines skiables de France » (exploitation des remontées mécaniques et des pistes) reste exemplaire en la matière et très regardée par de nombreux professionnels intervenant sur la thématique de l'emploi saisonnier.

En effet, l'article 16 de cette convention en est le pivot : il organise la priorité de réembauchage et la reconduction des contrats de travail d'une saison sur l'autre.

Aujourd'hui, seules deux conventions collectives engagent la reconduction automatique du contrat de travail saisonnier et prévoient les conditions dans lesquelles elle s'effectue. Celle du secteur des remontées mécaniques mais aussi celle du tourisme social et familial.

Cette direction primordiale pour garantir une véritable sécurité de l'emploi aux saisonniers concernés devrait pourtant aujourd'hui, au vu des enjeux de notre économie touristique de montagne, trouver un écho favorable auprès d'autres professionnels.

Certains autres secteurs d'activité, comme par exemple celui des hôtels – cafés - restaurants en font un usage facultatif. Les pratiques des professionnels sur le sujet sont très variables.

Déjà en 1999, le Rapport « Proposition pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme » précisait :

« Le code du travail pourrait prévoir que les contrats saisonniers contiennent une clause de reconduction du contrat après deux ou trois saisons, ou même quatre si l'on souhaite permettre aux partenaires sociaux de négocier des modalités plus intéressantes pour les salariés dans certaines branches ».

Afin de permettre à nos saisonniers et pluriactifs une meilleure lisibilité sur leur avenir professionnel et ainsi faciliter leur sédentarisation, leur capacité d'accéder au crédit bancaire et donc au logement, il nous semble que la clause de reconduction devrait tendre à se systématiser et devenir une clause obligatoire, par exemple au terme de la deuxième année, dans le contrat de travail à caractère saisonnier.

Ne pas envisager plus largement cette reconduction ne peut que nuire à la qualité des conditions de vie et de travail des travailleurs saisonniers et donc à leur fidélisation.

Nous proposons d'engager une réflexion sur l'opportunité ou non de prévoir un principe général de reconduction des emplois à caractère saisonnier. Ainsi, la non reconduction du contrat de travail saisonnier pourrait être motivée et donner lieu à indemnisation par le versement d'une prime de précarité.

A défaut d'un principe général de reconduction des contrats saisonniers, nous proposons la mise en place de clauses instaurant une priorité de réembauchage pour les salariés de la saison précédente.

Les démarches collectives d'employeurs et les groupements d'employeurs

Les démarches collectives d'employeurs de branches différentes et aux activités complémentaires à l'année sur un même bassin d'emploi méritent d'être encouragées.

D'ailleurs, dès 1994, le rapport d'Hervé GAYMARD, « Pour le droit à la pluriactivité » proposait le développement de « bourses pour l'emploi des travailleurs pluriactifs » dont l'objet était de permettre à des employeurs aux activités saisonnières complémentaires sur un bassin de se rencontrer et de décider d'employer le même travailleur pluriactif au cours de l'année.

Cette organisation devait être confiée, selon M. GAYMARD, à Pôle Emploi, en partenariat avec l'ensemble des partenaires économiques et sociaux. Ces rencontres devaient être en mesure de fournir un cadre idéal pour faciliter la création de groupements locaux d'employeurs.

En 2010, le « Domaine Skiable de France » (anciennement « Syndicat National des Téléphériques de France ») proposait aussi, dans le but de favoriser la sécurisation des parcours, de faciliter l'information et les passerelles entre branches professionnelles proposant des activités saisonnières complémentaires à l'année (BTP, transport ou tourisme...) sur un même territoire de montagne.

Il nous semble que les groupements d'employeurs et notamment les groupements d'employeurs multi sectoriels et territoriaux sont des outils particulièrement adaptés pour répondre aujourd'hui aux enjeux de l'attractivité de la montagne en direction des ressources humaines, faciliter la pluriactivité intersectorielle et la sédentarisation des saisonniers.

Ces groupements peuvent permettre en effet de vivre à l'année dans les massifs avec un contrat de travail à durée indéterminée combinant plusieurs activités.

Ils doivent être considérés comme de véritables services de gestion des ressources humaines délégués à l'usage de travailleurs indépendants, de dirigeants de petites et moyennes entreprises.

Ils permettent en effet d'organiser, de faciliter et de simplifier la gestion du personnel et de mettre en réseau et en synergie les employeurs.

Le GEVAL, «Groupement d'Employeurs des Vallées d'Aure et du Louron» est un groupement d'employeurs multisectoriel créé en 2002 à Saint-Lary Soulan dans les Hautes-Pyrénées.

Il nous semble un exemple de démarche réussie sur un territoire de montagne puisque associant des employeurs et la Collectivité locale autour d'un même projet : la pérennisation et la professionnalisation de l'emploi saisonnier.

Il assure à l'employeur adhérent à la démarche une certaine qualité de l'emploi par la fidélisation de son personnel, une maîtrise du coût, des facilitations administratives etc.

Il permet au candidat aux saisons une sortie de la précarité grâce à un emploi permanent, sécurisé, croisant plusieurs opportunités d'emploi saisonnières caractéristiques des différentes activités économiques du territoire ; bâtiment, hôtellerie restauration, transport...

De nombreux freins à l'essor de ces outils semblent à lever : il s'agit de veiller à faciliter l'intégration des collectivités territoriales à ces groupements, d'adapter la fiscalité des groupements d'employeurs mixtes, d'envisager les modalités d'une prime d'intéressement pour les salariés du groupement, de lever la problématique du taux de cotisation pour les accidents du travail etc.

Des avancées sont aussi à encourager en matière de fiscalité, notamment pour ce qui concerne la TVA pour les groupements d'employeurs développant des activités mixtes (secteur marchand et non marchand).

Les groupements d'employeurs sont dans ce cas soumis à la TVA sur l'intégralité des mises à dispositions et non pas au prorata des mises à disposition pour les

entreprises qui y sont soumises, ce qui peut constituer un frein à leur développement.

Nous proposons de ne soumettre à la TVA pour les groupements d'employeurs développant des activités mixtes, que les mises à disposition auprès d'entreprises soumises elles mêmes à la TVA.

De plus, les règles de solidarité entre les membres d'un même groupement méritent d'être assouplies.

En effet, la notion de responsabilité solidaire semble souvent considérée comme un obstacle à la constitution de ce type de groupement d'employeurs car elle s'exerce de manière pleine et entière, ce qui bien évidemment peut générer une réticence chez nombre d'employeurs.

Il s'agit donc de conforter la solidarité des adhérents face aux dettes sociales en imaginant aussi par exemple une caisse de caution mutuelle, à l'image de celle des entreprises de travail temporaire, ou encore en élargissant la prise en charge par l'Assurance de Garantie des Salaires au salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs en cas de difficulté voir de liquidation judiciaire de l'un des adhérents.

Des améliorations récentes vont aujourd'hui dans ce sens à plusieurs niveaux pour renforcer l'attrait et le développement des groupements d'employeurs multisectoriels. En effet, la proposition « pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée » présentée par Messieurs CHERPION, PERRUT et TAUGOURDEAU permet aujourd'hui des avancées considérables.

Des outils de sensibilisation, d'information voir de formation des acteurs économiques, des Collectivités Locales et des partenaires de l'intervention sociale et économique sur les territoires de montagne seraient à construire et à diffuser en lien avec les réseaux structurés (services Consulaires, Comités de Bassin d'Emploi etc).

D'ailleurs, un groupe de travail animé par la Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des services proposait récemment le renforcement des moyens d'information sur les groupements d'employeurs auprès des entreprises saisonnières.

De même, une étude a été réalisée en 2007 par l'AREFA Midi-Pyrénées (Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture) avec les compétences du GEMIP (Les Groupement d'Employeurs de Midi-Pyrénées) sur le thème « Développer des Groupements d'Employeurs multisectoriels ruraux : opportunités et conditions de réussite ».

Plusieurs phases opérationnelles sont décrites afin de permettre un cadre favorable au développement de ces groupements :

- La nécessaire réalisation de diagnostics de territoire : expression puis analyse de la demande (activité, main d'œuvre existante et besoins en compétences),
- L'identification et l'information sur les aides publiques au démarrage des projets, en faciliter l'accès,
- La professionnalisation des acteurs par la formation dans l'action

Il s'agit de faciliter la promotion des groupements d'employeurs dans les régions en les rendant visibles par des campagnes d'information et une communication collective coordonnée.

Nous proposons de renforcer l'attrait et le développement des groupements d'employeurs, notamment des groupements territoriaux et multi sectoriels, en facilitant la levée des freins que connaissent ces outils, en structurant des outils de sensibilisation, d'information et de formation des acteurs des territoires de montagne et en renforçant les possibilités d'appuis financiers et en ingénierie aux initiatives de création (diagnostic, information sur les aides publiques, suivi de la mise en œuvre).

Pour information, il serait nécessaire de renforcer les possibilités permises par les programmes de Massifs en la matière, comme par exemple la Convention Interrégionale du Massif des Alpes qui prévoit de favoriser la création de groupements d'employeurs adaptés, groupement à même de fidéliser les travailleurs saisonniers des Alpes, garants de l'attractivité économique du massif.

Nous proposons de développer et de soutenir dans les territoires de montagne des initiatives innovantes pour favoriser la rencontre et les passerelles entre employeurs de secteurs d'activité différents sur des saisons complémentaires afin de sécuriser les parcours à l'année des candidats à la saison.

Nous ne pouvons que partager les priorités soulevées par Messieurs CHERPION, PERRUT et TAUGOURDEAU en 2011 « Pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée » et encourageons la mise en application rapide des mesures prises devant permettre de faciliter la création et le développement des groupements d'employeurs :

- égalité de traitement entre le salarié d'un groupement d'employeur et les salariés des entreprises dans lesquelles ils sont mis à disposition,
- suppression négociée de l'interdiction qu'ont les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs,

- **redéfinition de la responsabilité des membres pour donner la possibilité aux membres de pondérer leur responsabilité en fonction des services qu'ils en retirent,**
- **possibilité pour les Collectivité Territoriales d'intégrer les groupements sans réserve quant à l'activité exercée.**

Les initiatives intéressantes, engagées à l'échelle nationale, de création de groupements d'employeurs méritent d'être valorisées. Pour exemple, nous ne pouvons qu'encourager des initiatives telles que celle portée par RESO 73 74, à l'attention des employeurs des «cafés hôtels restaurants».

Le Contrat à Durée Indéterminée Intermittent

Le Contrat de Travail Intermittent (CTI) ou Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII) est ouvert uniquement aux entreprises relevant d'une convention collective ou d'un accord collectif étendu l'autorisant.

Ce contrat a notamment pour objet de prendre en compte la spécificité des secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année. Il peut faciliter la fidélisation du saisonnier.

Il s'agit d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, permettant l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées organisées sur l'année pour des emplois permanents.

Ce contrat doit mentionner la durée annuelle minimale du travail du salarié, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Néanmoins, le cadre juridique de la rémunération des heures supplémentaires dans le cadre d'un CTI mériteraient vraisemblablement d'être affinée.

En principe, la rémunération correspond aux seules périodes travaillées, toutefois l'accord collectif peut prévoir que la rémunération soit lissée sur l'année.

Pendant les périodes non travaillées, le salarié en contrat à durée indéterminée ne peut pas bénéficier des allocations de chômage. De fait, nombre de saisonniers refusent ce type de contrat au profit du CDD qui ouvre quant à lui des droits à la fin de la période de travail.

Pour ces deux raisons, la non indemnisation des périodes non - travaillées et la nécessité d'un accord collectif préalable ou d'une convention l'autorisant, ce contrat qui peut permettre aux travailleurs saisonniers de bénéficier d'un CDI en lieu et place de plusieurs CDD reste peu utilisé.

Nous proposons de faciliter le recours au Contrat de Travail Intermittent soit :

- **en supprimant l'obligation d'une convention collective ou d'un accord collectif étendu(e) l'autorisant,**
- **en favorisant l'impulsion du dialogue sociale nécessaire pour que les partenaires sociaux, dans le cadre des conventions collectives ou accords collectifs concernés, puissent envisager son développement.**

Nous proposons de faciliter le recours au Contrat de Travail Intermittent en engageant une réflexion avec les partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC sur la possibilité :

- **soit de considérer ce contrat comme un contrat à temps partiel aux périodes non travaillées indemnisées,**
- **soit d'envisager que dans le cadre d'un CDII, la survenance du terme de la période travaillée soit assimilée à une fin de contrat de travail ouvrant droit à indemnités pendant la période non travaillée pendant laquelle le contrat continue à courir, en prenant en considération tous les aménagements spécifiques nécessaires.**

Néanmoins, il nous semble tout particulièrement utile de préciser qu'une stratégie de déploiement, voir de généralisation de ces Contrats de Travail Intermittents mériterait sans nul doute d'envisager avec vigilance un certain nombre de précautions et d'aménagements afin que ces derniers ne soient pas utilisés de façon systématique par toutes entreprises à l'activité irrégulière, au détriment du Contrat à Durée Indéterminée traditionnel.

2. Améliorer les conditions de vie des ressources humaines de la montagne

a) Droits sociaux et promotion sociale

Suite à nos diverses consultations, il nous semble nécessaire aujourd'hui d'engager la réflexion sur l'instauration d'une meilleure prise en compte du travail saisonnier au sein même du Code du Travail.

Il ne s'agit absolument pas de créer un statut à part, réservé à la condition du travailleur saisonnier, mais de veiller à ce que le contrat de travail à durée déterminée (CDD) saisonnier puisse permettre au public concerné les mêmes règles de droit, les mêmes avantages que pour les autres salariés sous contrats à durées déterminées et notamment pour ce qui concerne l'indemnisation liée à la précarité.

Les saisonniers en CDD ne bénéficient en effet pas de la prime de précarité en fin de contrat, cette situation peut sembler anormale.

En effet, actuellement, l'article L. 1243-10 du Code du Travail stipule que cette indemnité, n'est pas due en cas de contrat de travail saisonnier et cette exclusion ne paraît pas justifiée si l'on considère la finalité même de cette prime qui est de compenser la précarité d'un contrat de travail à durée limitée qui ne se prolonge pas en contrat à durée indéterminée.

Une certaine équité permettrait d'accorder aux salariés saisonniers l'indemnité de fin de contrat dont peuvent bénéficier les autres salariés en CDD.

Rappelons que M. LE PORS proposait déjà en 1999, dans le cadre de son rapport parlementaire, d'étendre l'indemnité de précarité aux contrats saisonniers.

L'une des particularités des zones touristiques de montagne est cette forte activité économique concentrée sur seulement une à deux saisons, quelques mois de l'année, et donc un nombre significatif de contrats de travail engagés sur des périodes relativement courtes.

La question du respect du droit du travail est directement liée à celle des moyens de l'Inspection du Travail. L'adaptation des corps de contrôle à cette démographie fluctuante est à envisager de plus près.

La problématique de lutte contre le travail illégal et le contrôle du respect des durées légales du travail des saisonniers, au vu d'un volume de conflits ou de fraudes relativement important, implique une réflexion de fonds sur les effectifs de l'inspection du travail (effectif socle et renfort temporaire), sur les moyens nécessaires pour répondre convenablement aux surplus d'activité en saisons et faire respecter le droit du travail dans les meilleures conditions possibles.

Une plus importante mobilisation des procédures de renfort des services de l'inspection et des renseignements au public, salariés et employeurs, serait souhaitable pendant la pleine saison.

Des initiatives d'information et de sensibilisation des employeurs sur la réglementation en vigueur et notamment sur les particularités du travail saisonnier (contrat de travail, hébergement...) sont à encourager afin de prévenir des conflits. L'expérience réussie en Tarentaise sur ce thème, expérience issue d'une réflexion paritaire et conduite par le Comité de Bassin d'Emploi et l'UT de la DIRECCTE est à imiter : des tables rondes, au cœur des stations, permettent de réunir employeurs, services de l'Inspection du Travail, représentants du Conseil de Prud'Hommes et élus locaux pour faciliter les échanges, l'acquisition de connaissances et les réponses aux interrogations de chacun dans une logique préventive.

L'édition annuelle, en Rhône Alpes et depuis plusieurs années, de plaquettes d'information sur le contrat saisonnier et la réglementation du travail dans les cafés - hôtels – restaurants, plaquettes distribuées sur trois départements de l'arc alpin par les Unités territoriales de la DIRECCTE concernées, nous semble de même une expérience à valoriser.

D'autres initiatives en matière de médiation méritent d'être relayées. Par exemple, un protocole d'accord « facilitateurs saisonniers du Pays du Mont Blanc » a été signé en 2009, à Bonneville entre la Chambre syndicale de l'hôtellerie, l'Association de commerçants de Chamonix, l'UD CFTD, l'UD CGT, la Mairie de Chamonix, l'UT de la DIRECCTE et la Maison de l'Emploi de l'Arrondissement de Bonneville...

L'objet est de favoriser le dialogue social et le règlement d'éventuels conflits entre les employeurs et travailleurs saisonniers, par la mise en place de « facilitateurs saisonniers ».

Ces facilitateurs sont désignés par les organisations syndicales patronales et salariales signataires, et sont compétents pour une médiation dans le cadre de différends individuels opposants salariés et employeurs.

Nous proposons une réflexion sur les effectifs et les moyens des services de l'Inspection du Travail ainsi qu'une plus importante mobilisation des procédures de renfort de ces services pendant les saisons de pleine activité et ce afin de répondre convenablement aux surplus d'activité et de faire respecter le droit du travail dans les meilleures conditions possibles.

Nous proposons, dans une logique préventive et en nous appuyant sur les services de l'Etat compétents et les partenaires sociaux, le déploiement d'actions d'information et sensibilisation des employeurs des sites touristiques sur la réglementation en vigueur et notamment sur les particularités du travail saisonnier.

Le rapport d'Hervé GAYMARD «Pour le droit à la pluriactivité» soulignait dès 1994, les complications administratives liées à la multiplicité des caisses de protection

sociale pour les travailleurs pluriactifs lorsqu'ils acquittent leurs cotisations aux différents régimes dont ils sont ressortissants tout au long de l'année (salariés, Travailleurs Non Salariés agricoles, artisans...).

En effet, le pluriactif peut répondre à plusieurs régimes sociaux :

- Salarié / salarié : succession de plusieurs contrats de travail à durée déterminée (régime général, agricole ou spécifiques)
- Salarié / indépendant : salarié puis agriculteur, commerçant, artisan, profession libérale...
- Indépendant / indépendant : professions agricoles, commerçantes, artisanales et libérales.

Les pluriactifs qui cumulent différentes activités au cours de l'année et qui relèvent donc de régimes de base différents cotisent parfois successivement à plusieurs régimes, sans pour autant parvenir à acquérir des droits pérennes.

Afin d'apporter une réponse à cette situation, M. GAYMARD proposait alors un système de « caisse – pivot », simple, économe et efficace. Il ne s'agissait pas d'une caisse nouvelle et spécifique pour les pluriactifs mais d'une organisation des caisses existantes dont l'offre de service évoluerait vers :

- Le calcul et la perception des cotisations pour les périodes de l'année où le pluriactif n'est pas le ressortissant du régime qu'elle gère,
- La rétrocession des cotisations à la caisse correspondant aux autres activités.

La liberté de choix de l'assuré parmi ses différents interlocuteurs en matière de protection sociale était proposée par M. GAYMARD comme le critère de rattachement à la « caisse – pivot ».

Cette notion de « caisse pivot » pourrait permettre de résoudre des situations parfois compliquées, notamment en matière d'indemnisation des accidents du travail des pluriactifs. Par exemple, un saisonnier victime d'un accident du travail ne sera indemnisé que par la caisse dont il relevait au moment de l'accident et ce, même si la durée de son incapacité dépasse celle de la saison en cours et empiète sur la suivante.

Sur les bases de ce rapport, la Loi du 1^{er} février 1995 avait mis en place le système de la « caisse – pivot ». L'assujetti choisissait une caisse auprès de laquelle il cotisait pour l'ensemble des régimes.

L'ensemble des textes réglementaires n'a pourtant pas été publié et cette solution innovante pour les pluriactifs n'a jamais été mise en œuvre.

Des difficultés administratives persistent toujours et la mise en œuvre d'un dispositif d'« interlocuteur social unique », d'un « guichet unique d'affiliation » peine à voir le jour malgré son intérêt pour les pluriactifs.

De nombreux professionnels nous ont pourtant rappelé récemment l'intérêt de ce dispositif.

La FAGIHT (Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique) exprimait d'ailleurs très récemment cette nécessité, pour les pluriactifs salariés et Travailleurs Non Salariés, de la mise en œuvre de cette solution innovante de « caisse - pivot »

La FNPHS souligne aussi ces difficultés liées aux cotisations successives des pluriactifs à plusieurs régimes sans pour autant parvenir à acquérir des droits pérennes.

Dix sept années après ce rapport parlementaire, la nécessité d'avancer dans cette direction pour faciliter les démarches des pluriactifs semble à réitérer.

Néanmoins, les mesures récentes annoncées par Frédéric LEFEBVRE, Secrétaire d'Etat chargé des Petites et Moyennes Entreprises lors des « Assises de la Simplification » à Paris le 29 avril dernier semblent aller dans le bon sens.

Elles devraient permettre, à compter du 1^{er} janvier 2012, une simplification de l'affiliation à un régime de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants et les pluriactifs par l'assouplissement des contraintes de changement d'affiliation des entrepreneurs individuels pluriactifs. Les pluriactifs pour une partie de l'année salariés ne semblent toutefois pas concernés.

Nous proposons la mise en œuvre opérationnelle, avec les organismes de protection sociale des pluriactifs salariés et Travailleurs Non Salariés, d'une véritable adaptation et simplification de nos systèmes de protection sociale visant à la désignation d'un « interlocuteur social unique ».

Aussi, dans le cas d'un cumul d'activité salariée et non salariée, la règle des 1 200h d'activité s'impose pour le choix de l'activité principale et donc de l'organisme compétent. Or, ce seuil de 1 200h n'a vraisemblablement pas été revu lors du passage aux 35 heures.

b) Le logement

La question de l'attractivité de nos montagnes et de la sédentarisation de ses ressources humaines renvoie bien évidemment aux questions de la qualité des conditions de vie et de travail, et cette dernière est largement conditionnée par la qualité du logement proposé.

Si l'employeur n'a pas l'obligation de loger les saisonniers français ou ressortissants de l'Union européenne, une possibilité de logement est souvent l'une des conditions « sine qua non » de la réussite de ses recrutements.

Par exemple, selon une enquête de la CFDT Rhône-Alpes, plus de 50% des entreprises des stations de sport d'hiver des Alpes du Nord déclarent avoir un problème de recrutement de personnels saisonniers lié à la difficulté de loger leur personnel.

La problématique du logement semble prépondérante pour les saisonniers, qu'il s'agisse de saisonniers « météores » qui ne vivent pas toujours dans des conditions décentes, même si d'importants efforts ont été engagés ces dernières années, ou de saisonniers locaux qui souhaitent s'installer durablement dans le massif.

Le saisonnier est l'un des maillons de la chaîne qui permet la réussite économique de nos territoires de montagne. Sa contribution à cette réussite est directement liée à son confort de vie hors travail, pendant toute la durée de la saison. En effet, un saisonnier bien logé, dans un espace suffisant, en bon état, sera un saisonnier mieux intégré sur un territoire et bien évidemment plus performant dans son emploi.

Faciliter la sédentarisation des saisonniers et des pluriactifs implique aussi de s'interroger sur leur capacité à recourir à l'emprunt bancaire et donc à accéder à la propriété.

La mission de Lilian HALLS FRENCH et Alain SIMON en novembre 2003, « Le logement des travailleurs saisonniers du tourisme » soulignait déjà l'enjeu majeur de cette question du logement sur le plan social, touristique mais aussi économique notamment dans des zones confrontées à une certaine pénurie de main d'œuvre.

Hors, la difficulté connue par certains candidats à la saison pour trouver un logement, la qualité parfois médiocre de ce dernier et son coût sont des problématiques récurrentes.

Trois expériences sur cette thématique du logement des saisonniers nous semblent particulièrement intéressantes. Qu'elles favorisent le développement de logements dédiés ou bien qu'elles contribuent à faciliter le lien entre les saisonniers et les propriétaires privés, elles doivent être imitées et reconduites sur d'autres territoires de montagne.

La première expérience est celle du Département de la Savoie où le premier accord au plan national a été signé entre les partenaires sociaux le 13 décembre 2002.

Cet accord définit des normes de qualité des logements à destination des saisonniers supérieures aux obligations légales. Il permet de garantir l'accès au financement du 1 % logement en direction du logement dédié aux saisonniers qui respectent les critères définis de manière paritaire.

Cet engagement fort des partenaires sociaux savoyards, sur un département qui compte chaque année près de 35 000 saisonniers du tourisme, a permis la création de près d'un millier de logements dédiés depuis la signature de l'accord.

Nous ne pouvons qu'encourager la reconduction de la signature d'accords similaires sur d'autres départements.

La deuxième expérience à souligner est celle mise en œuvre aux Deux-Alpes en Isère, territoire de montagne qui propose près de 3 000 emplois saisonniers en hiver. Le constat des difficultés de recrutement et celui d'un parc immobilier privé inoccupé une grande partie de l'année ont été à l'origine d'un projet de mobilisation du parc privé pour les saisonniers.

Un service innovant et ambitieux a été déployé en 2002 par la Communauté de Communes de l'Oisans. L'employeur signe le contrat de location et s'engage sur les loyers et la caution (remboursable partiellement ou en totalité par le salarié qui peut percevoir le cas échéant les aides au logement par le biais d'un contrat de sous location).

Le propriétaire a la garantie d'une durée minimale de location et la possibilité d'un interlocuteur en cas de désagrément.

Le service logement de la Communauté de Communes assure la « médiation locative », la visite des appartements, l'état des lieux, il établit le contrat de location, assure un suivi toute la saison, monte les dossiers d'aide au logement et assure le recouvrement des loyers. Ce service est gratuit pour les usagers. Aujourd'hui il permet de traiter plus de 300 logements par an (323 en 2009 dont 201 pendant la saison d'hiver).

La troisième initiative à valoriser est le projet de « résidences mixtes » initié par L'UMIH et la FNPHS, à destination de saisonniers et de jeunes adultes en formation (apprentis, étudiants, lycéens...).

Ce projet est porté en partenariat avec la Caisse des dépôts et le 1% logement de la branche dans le cadre d'un fonds de dotation et d'investissement mis en place spécifiquement pour la création de dix résidences dans dix régions à forte saisonnalité.

La mobilisation du parc privé et l'encouragement aux initiatives privées

L'accès au logement sur le parc privé par les saisonniers reste compliqué, et ce pour plusieurs raisons :

- Cautions et coût,
- Eloignement des propriétaires,
- Souhait des propriétaires d'occuper au moins partiellement leur logement pendant la saison.
- Etc.

Il serait donc pertinent d'inciter les propriétaires de résidences secondaires à louer leurs logements à des saisonniers par des dispositifs fiscaux.

Plusieurs axes de travail peuvent être envisagés.

En 1985, la loi « Montagne » permettait de prévoir que les Unités Touristiques Nouvelles devaient contenir « *en tant que de besoin* », des logements destinés aux salariés de la station.

La Loi relative au Développement des Territoires Ruraux du 23 février 2005 a légèrement modifié cette disposition, sans toutefois lui conférer le statut d'obligation.

Cette Loi prévoit que les exploitants de résidences de tourisme situées dans des communes classées ou touristiques doivent réserver, dans certains cas, des logements pour des travailleurs saisonniers :

« Dès lors que la commune et les services de l'Etat dans le département auront identifié un déficit de logements pour les travailleurs saisonniers dans la station, l'exploitant de la résidence de tourisme devra s'engager à réserver une proportion significative de son parc immobilier pour le logement des saisonniers, proportion au moins équivalente au nombre de salariés de la résidence ».

Il s'agit donc de résidences situées dans certaines zones et où les services de l'Etat et la commune ont identifié un déficit de logements à destination des saisonniers.

Il serait pertinent de veiller à la bonne application de cette Loi, d'en mesurer son impact et, le cas échéant d'en étendre le périmètre d'intervention.

Cette même Loi précise que l'autorisation d'Unités Touristiques Nouvelles peut imposer la réalisation de logements destinés aux salariés saisonniers de la station. Il serait nécessaire de mesurer l'application réelle de cette possibilité et de la rendre plus contraignante.

D'ailleurs, l'Association pour le Développement ECONomique de la Haute-Durance proposait, en 2009, dans le cadre d'un travail intitulé « propositions d'évolutions juridiques relatives à la saisonnalité et à la pluriactivité » que soient mis en œuvre de manière systématique, dans le cadre de la création d'Unités Touristiques Nouvelles, des programmes de logements sociaux et de réhabilitation immobilière à destination des travailleurs saisonniers et pluriactifs.

Lorsque le logement du saisonnier est pris en charge par l'employeur, il constitue un avantage en nature soumis aux cotisations sociales pour l'employeur et pour le salarié.

Ce cadre n'est pas particulièrement incitatif pour l'employeur ; il serait pertinent d'envisager une interprétation sociale et fiscale différente de cette mise à disposition d'un logement.

Aussi, la formule de calcul de la réduction de cotisations sociales (« allègement FILLON ») repose sur la rémunération mensuelle brute et inclut les avantages en nature dont le logement.

L'allègement étant dégressif selon la rémunération globale, l'employeur qui réalise un effort pour loger son personnel peut s'en trouver pénalisé.

La réglementation fiscale ne permet pas aujourd'hui aux entreprises de récupérer la TVA lorsqu'elles réalisent des efforts d'investissement pour loger leur personnel. Cette récupération est pourtant possible pour des travaux en lien avec l'activité commerciale

(Article 257 du Code Général des Impôts définissant les opérations concourant à la production ou à la livraison d'immeubles et soumises à la Taxe sur la Valeur Ajoutée).

Pourtant, déjà en 1999, le Rapport « Proposition pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme » proposait, sans suite, un système fiscal incitatif pour les employeurs, en matière de TVA, sur les travaux de logements destinés aux saisonniers.

La FAGIHT souligne depuis longtemps cette nécessité de favoriser la création de logements pour les saisonniers en permettant aux employeurs de pouvoir récupérer la TVA sur les investissements ou travaux destinés à l'hébergement des saisonniers. De même, La FNPHS réitère cette nécessité de lever cette interdiction pour encourager les employeurs à améliorer la qualité des logements proposés à leur personnel.

Il serait donc souhaitable d'envisager un régime fiscal avantageux en matière de TVA pour les employeurs qui investissent pour le logement de leurs saisonniers.

La Taxe Locale d'Équipement est due sur les opérations de construction, de reconstruction et d'agrandissement des bâtiments. Des montants forfaitaires sont applicables aux différentes catégories de constructions et revalorisés annuellement.

Les chambres dédiées aux clients de l'hôtellerie et les locaux destinés au logement du personnel de l'hôtellerie ne sont pas classés dans la même catégorie.

Les chambres affectées au logement du personnel relèvent d'une catégorie dont la valeur forfaitaire est financièrement pénalisante pour l'hôtelier par rapport à celle réservée aux chambres des clients. Des avancées seraient à engager en la matière.

«Le livre blanc pour la modernisation de la saisonnalité» rédigé par la Mission Locale Jeunes du Chablais en 2009 propose la création d'un lien entre le contrat de bail du logement des travailleurs saisonniers et leur contrat de travail (logement conventionné ou non).

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur devrait pouvoir récupérer le logement mis à disposition du salarié saisonnier : la rupture du contrat de travail doit pouvoir valoir pour congés qu'il s'agisse de locations, de sous locations ou autres.

Cette proposition, qui ne trouve son application aujourd'hui que pour les logements conventionnés, devrait permettre d'encourager les employeurs à loger plus facilement leur personnel.

Les aides au logement pour le saisonnier ou le pluri actif, l'accès à l'emprunt.

Les travailleurs saisonniers peuvent bénéficier, au titre du droit commun, de l'accès aux garanties locatives (avance et garantie LOCAPASS) et de l'aide au paiement des loyers (Caisse d'Allocation Familiale).

- L'avance LOCAPASS : prise en charge du dépôt de garantie auprès du propriétaire/bailleur (caution), sous forme de prêt que le locataire devra rembourser,
- La garantie LOCAPASS : garantir au bailleur le paiement d'un certain nombre de loyers et charges locatives. Cette garantie sera actionnée en cas de défaillance du locataire,
- L'aide au paiement des loyers ; Aide Personnalisée au Logement (APL), allocation de Logement à caractère Familial (ALF) ou Allocation de Logement à caractère Social (ALS).

Une démarche auprès de la Caisse d'Allocation Familiale devra être conduite afin d'améliorer les modalités de versement des allocations d'aide au logement pour les saisonniers, notamment concernant le non versement des allocations logement les premiers et derniers mois.

En effet, L' Aide Personnalisée au Logement est due à partir du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies.

L'APL cesse d'être versée à partir du premier jour du mois civil au cours duquel les conditions d'ouverture du droit cessent d'être remplies (si le bail arrive à expiration le 15 du mois le saisonnier ne touchera rien pour ces quinze derniers jours).

Ce double délai de carence est tout particulièrement pénalisant, et encore plus pour les saisonniers dont les contrats sont les plus courts.

Il s'agit de réduire ou de supprimer ce délai de carence de la CAF pour la perception des droits ou d'adapter les modalités en cas de multiplicité de contrats de location chaque année.

Un travail est à imaginer pour permettre d'une part aux saisonniers de mieux connaître ces aides au logement dont ils pourraient, sous conditions, bénéficier, mais aussi pour faciliter le recours à ces dispositifs, que ce soit les aides aux loyers, l'accès aux garanties etc (voir la partie de ce rapport relative aux « Lieux d'accueil des saisonniers et pluriactifs »).

Il nous semble aussi qu'une discussion devrait être engagée entre l'Etat et les représentants du secteur bancaire afin de faciliter l'accès au crédit immobilier pour les saisonniers et les pluriactifs.

En effet la problématique large de l'accession à la propriété des saisonniers et de leurs rapports avec le secteur bancaire se pose. Un système de caisse de garantie permettant aux banques d'accorder des prêts aux saisonniers "stabilisés" pourrait être envisagé.

Rénovation et multifonctionnalité

Au-delà de la construction de logements neufs, la rénovation doit être considérée comme une priorité. La rénovation des logements existants dans le cadre d'opérations de réhabilitation de l'immobilier de loisir (ORIL) ou d'opérations programmées d'Amélioration de l'Habitat est à encourager.

En effet, le Code de l'urbanisme prévoit que les ORIL doivent « tendre à améliorer l'offre qualitative des logements locatifs à destination de la clientèle touristique et du personnel saisonnier.... ».

Nous proposons pour répondre aux problématiques du logement des saisonniers et des pluriactifs :

- **une action volontariste des représentants de l'état pour favoriser l'utilisation du 1% logement par la mobilisation des acteurs des territoires de montagne après identification des besoins,**
- **de mesurer l'impact de la Loi de 2005 relative au Développement des Territoires Ruraux concernant les obligations de réserver des logements pour les saisonniers et d'en étendre son périmètre d'intervention,**
- **de mesurer l'application réelle de la Loi de 2005 permettant d'imposer la réalisation de logements à destination des saisonniers pour l'autorisation d'Unités Touristiques Nouvelles**
- **d'encourager la rénovation des logements existants dans le cadre d'opérations de réhabilitation de l'immobilier de loisir ou d'opérations programmées d'Amélioration de l'Habitat,**
- **d'envisager une interprétation sociale et fiscale moins contraignante de la mise à disposition d'un logement par les employeurs aux saisonniers,**
- **d'envisager la mise en place de mesures permettant au secteur bancaire de faciliter l'accès au crédit immobilier pour les saisonniers et pluriactifs,**
- **de permettre aux employeurs qui investissent dans des logements pour leurs salariés saisonniers de pouvoir récupérer la TVA sur les travaux,**

- **de modifier dans l'hôtellerie les modalités fiscales de l'évaluation de la Taxe Locale d'Équipement pour les chambres réservées aux saisonniers et ce afin qu'elle soit moins pénalisante,**
- **de modifier les modalités de versement de l'Aide Personnalisée au Logement de la Caisse d'Allocation familiale à destination les saisonniers, en adaptant les conditions des délais de carence,**
- **De favoriser la création d'un lien entre le contrat de bail du logement des travailleurs saisonniers et leur contrat de travail (logement conventionné ou non).**

c) Le transport

La question des transports en commun dans nos sites touristiques de montagne est primordiale notamment pour les saisonniers qui ne sont pas résidents à l'année et souvent peu mobiles car non véhiculés.

Le travail de Lilian HALLS FRENCH en 2003 soulignait déjà une triple difficulté pour le saisonnier :

- une offre de transports en commun organisée pour les touristes,
- un décalage et une variabilité fréquente des horaires des saisonniers,
- la faiblesse du budget qu'ils peuvent consacrer à ce type de dépenses.

Les solutions à apporter doivent s'adapter à des problématiques spécifiques de territoires dans le cadre d'engagement des Collectivités territoriales, aux côtés des services de l'Etat.

En effet, les projets à destination des travailleurs saisonniers en matière de transports sont essentiellement liés à ;

- des logiques d'entreprises : des initiatives de taxis collectifs financées par les employeurs en fin de service par exemple,
- ou bien des initiatives de Collectivités territoriales ou d'associatifs ; navettes pour les saisonniers, mises à disposition à tarifs avantageux de véhicules etc.

Il nous semble qu'il serait pertinent aujourd'hui de repérer et de faire connaître les expériences positives en la matière et d'en assurer la promotion pour capitaliser les acquis.

L'exemple du SIVOM de la Haute Vallée de l'Arve, nous semble en ce sens à valoriser et à déployer sur d'autres territoires : un dispositif de libre circulation, un système de « carte » dont peuvent bénéficier entre autres les saisonniers donne droit à une libre circulation dans les transports collectifs en bus et en train.

Pour ce, le SIVOM verse une compensation tarifaire à la SNCF.

L'objectif est de permettre aux travailleurs saisonniers, entre autres, de bénéficier d'une offre de transport adaptée tout en renforçant l'attractivité des transports en commun.

L'idée de permettre aux saisonniers et aux pluriactifs de bénéficier de tarifs préférentiels dans les transports collectifs, publics ou privés, nous semble donc à encourager.

Aussi, lorsque les possibilités de logement sont éloignées des lieux de travail, les coûts de déplacement peuvent impacter considérablement le budget du saisonnier. Il s'agirait de réfléchir à l'extension de la Loi de 2006 qui instaure le « chèque transport » dans les communes de plus de 10 000 habitants, à certaines zones de montagne.

Nous proposons un repérage des expériences réussies sur les territoires de montagne visant à faciliter l'accès aux transports collectifs pour les saisonniers et pluriactifs, et d'en assurer la promotion pour capitaliser les acquis.

Nous proposons d'encourager les initiatives visant à permettre aux saisonniers et pluriactifs de bénéficier de tarifs préférentiels dans les transports collectifs, ainsi que de favoriser le déploiement en zones de montagne des possibilités offertes par la Loi de 2006 concernant le « chèque transport ».

(Le décret d'application du chèque -transport a été publié au Journal officiel du 10 février 2007)

d) La prise en compte de la santé

L'attractivité de nos territoires de montagne, leur performance est essentiellement liée à la qualité du travail des saisonniers et des pluriactifs.

La prise en compte de leur santé, notamment les modalités d'accès aux soins, est un incontournable pour l'amélioration de la qualité de leur installation au coeur de nos territoires de montagne pendant une saison ou à l'année.

Force est de constater que les saisonniers sont de manière générale et en moyenne plutôt jeunes (la moyenne d'âge des saisonniers de Tarentaise est de 29 ans selon une étude conduite par le Comité de Bassin d'Emploi de l'arrondissement d'Albertville en 2010), et relativement exposés aux risques : exposition au soleil, problèmes de dépendance, stress, fatigue au travail, états dépressifs...

Prévention et sensibilisation

L'ANEM (Association Nationale des Elus de la Montagne) soulignait d'ailleurs récemment, dans le cadre de ses propositions, la nécessité d'une politique de prévention des pratiques à risque, de sensibilisation des saisonniers sur ce thème.

Des initiatives intéressantes de sensibilisation, de prévention, des journées de dépistages (du cancer de la peau par exemple) ... sont conduites sur les sites ou les territoires par des acteurs nombreux et variés (Maisons des saisonniers, Mutualités, associatifs....) et nous ne pouvons qu'encourager ce type d'actions et leur pérennité en lien avec l'Agence Régionale de la Santé (voir partie « les lieux d'accueil des saisonniers »).

Désertification médicale

Les ressources humaines de nos montagnes souffrent parallèlement des problèmes de désertification médicale constatés sur de nombreux territoires ruraux : manque de médecins généralistes, de dentistes....

Les mesures récentes de l'Etat en la matière devraient permettre un certain nombre d'avancées sous réserve de véritables prises de conscience par les Collectivités Locales.

Services de santé au travail

Les Services de Santé au Travail dans les territoires de montagne accueillant de nombreux saisonniers venus de l'extérieur semblent dépassés par un volume de visites médicales obligatoires auquel ils ne peuvent vraisemblablement pas toujours faire face.

L'idée de faciliter la visite médicale sur le lieu de résidence est à creuser selon de nombreux acteurs rencontrés au fil de nos auditions.

Une modification réglementaire serait à envisager pour permettre plus facilement à un salarié pluriactif un seul examen d'embauche sur une période d'un an et ainsi alléger le coût des opérations de contrôle médical des saisonniers.

Le rapport d'Hervé GAYMARD, «Pour le droit à la pluriactivité» proposait déjà d'adapter la médecine du travail aux emplois pluriactifs.

Selon la FAGIHT, la mise en place d'un carnet de santé du saisonnier, au niveau national, permettrait à ces travailleurs la garantie d'une visite annuelle et un suivi de qualité.

Mutuelles

Les avancées récentes des partenaires sociaux instaurant, en 2010 une mutuelle complémentaire frais de santé pour les salariés dans le secteur des cafés hôtels restaurants (qu'ils soient en contrats à durées indéterminées ou déterminées) semble une avancée à souligner et certainement à imiter dans d'autres branches quand ce n'est déjà le cas.

Nous proposons pour les saisonniers l'autorisation de la visite médicale d'embauche sur le lieu de leur résidence, avant la saison, nécessaire visite pour un bilan global et la prévention des risques.

Nous proposons la reconduction sur d'autres territoires, à adapter selon les caractéristiques de chacun, de la démarche conduite en Haute Durance ou un Accord dérogatoire expérimental relatif à l'organisation des Services de Santé au Travail pour le suivi médico-professionnel des saisonniers a été signé.

L'objectif de cet accord est d'adapter le suivi médico-professionnel des saisonniers en vue d'améliorer l'effectivité des actions sur le milieu de travail et ce selon deux axes principaux :

- Apporter un suivi utile à chaque salarié en permettant un examen adapté et en créant un document de suivi,

- Permettre de dégager du temps d'action sur le milieu de travail pendant l'activité saisonnière notamment pour préciser l'évaluation des risques et de la synthétiser sur le document de suivi remis aux salariés lors des consultations.

Nous proposons la mise en place d'un carnet de santé du saisonnier qui permettrait de lui garantir une visite médicale annuelle à même d'évaluer globalement son aptitude à occuper un emploi saisonnier.

Nous proposons d'encourager une politique de prévention des pratiques à risque, et des initiatives de sensibilisation des saisonniers sur ce thème.

Nous proposons d'encourager, dans d'autres secteurs d'activité, l'expérience récente de mise en place d'une mutuelle complémentaire frais de santé pour les salariés du secteur des cafés hôtels restaurants.

C La création d'un environnement favorable au développement de ce potentiel

Pour l'assise de notre économie de montagne, pour la réussite de nos entreprises et notamment par la performance et la qualité de leur accueil et de leur service, la dimension ressources humaines occupe une place prépondérante.

Aussi l'amélioration du travail saisonnier, la facilitation de la pluriactivité, l'optimisation du potentiel des ressources humaines dans les entreprises des sites touristiques reposent donc, comme nous venons de le constater, sur un certain nombre de fondamentaux complémentaires : du transport à l'hébergement en passant par la formation, la prise en compte de la santé et des droits sociaux, etc.

Cette prise en compte des particularités de l'emploi en territoires de montagne nécessite, de l'échelle locale jusqu'à la dimension nationale, un certain nombre d'outils adaptés, un cadre propice pour une stratégie durable.

Au fil des auditions conduites dans le cadre de notre mission, un certain nombre de directions particulièrement intéressantes ont été évoquées et soulignées en ce sens.

Elles devraient permettre le développement d'un environnement favorable à la prise en compte de cette thématique dans nos politiques de l'emploi en facilitant l'analyse et l'observation, l'action au plus près des territoires, la coordination à l'échelle nationale.

1. Vers une démarche statistique d'observation de la saisonnalité et de la pluriactivité

Le constat initial, relativement déstabilisant, de cette thématique de l'emploi saisonnier est l'absence, à l'échelle nationale, d'indicateurs de mesure précis.

L'évaluation même du nombre d'individus qui travaillent au rythme des saisons en France est inexistante ou alors construite de manière sectorielle ou à l'échelle des territoires.

Le secteur de l'agriculture pour exemple semble être en mesure de produire des données quantitatives plus précises pour les métiers qui les concernent.

Au fil de nos rencontres, nous avons constaté que l'INSEE et ses directions régionales réalisent des études d'excellente qualité à l'échelle des territoires avec une méthodologie adaptée à la commande de chacun (du bassin d'emploi à la région).

Pour exemple :

- Région PACA en 2006
- Pays de la Loire, en 2010
- Auvergne, en avril 2011

Néanmoins, ces études considèrent essentiellement la population salariée sur la base des Déclaration Annuelle de Données Sociales.

Le nombre de saisonniers sur l'ensemble du territoire français n'étant déjà pas ou que très peu connu, ou alors parfois même sur la base d'évaluations plus ou moins grossières, le nombre d'individus travaillant au rythme des saisons en territoires de montagne l'est encore moins.

Bien évidemment, nous percevons toute la difficulté d'agir sur le travail saisonnier et la pluriactivité au vu de la multitude des contextes géographiques et économiques sur lesquels intervient une population diffuse, de femmes et d'hommes aux situations et parcours diversifiées et changeants.

Néanmoins, la mise en œuvre de politiques de l'emploi adaptées et donc efficaces nécessite des données chiffrées précises en mesure de prendre en compte l'observation à un moment donné puis l'évolution dans le temps d'un certain nombre d'indicateurs :

- le nombre d'individus en France puis dans nos montagnes qui travaillent au rythme des saisons, qu'ils soient salariés ou travailleurs non salariés, son évolution,
- la proportion d'individus sédentarisés qui vivent de pluriactivité,
- pour les autres, ceux qui voyagent sur le territoire national au rythme des saisons, leur proportion et les flux de circulation entre territoires régionaux ou départementaux,
- les secteurs d'activités représentés et leurs parts respectives,
- les métiers représentés
- etc.

Il nous semble qu'un outil statistique de la saisonnalité au niveau national, souple, opérationnel et partenarial serait le bienvenu.

D'ailleurs, dès 1999, le Rapport de M. Anicet LE PORS proposait, et il s'agissait de l'une de ses toutes premières propositions, le développement d'«outils de la statistique publique pour mieux connaître l'emploi touristique, en particulier saisonnier ».

M. LE PORS soulignait donc il y a déjà douze ans la nécessité de créer un « observatoire de l'emploi touristique », proposition vraisemblablement non suivie de fait.

Les objectifs et les indicateurs d'un outil statistique de la saisonnalité au niveau national méritent bien évidemment d'être partagés et validés de manière partenariale par les professionnels qui œuvrent déjà depuis des années sur ces questions de la saisonnalité et de la pluriactivité.

En effet, il ne s'agit pas de nous engager dans la création d'un outil lourd aux coûts de fonctionnement élevés et obligeant à une gestion et à une animation compliquées.

Il serait plutôt pertinent de construire une démarche partenariale optimisant les compétences et les ressources de chacun.

Dans un premier temps, les acteurs de terrain devraient être associés, aux côtés des professionnels de l'INSEE et de la DARES, à une réflexion, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, sur les différents niveaux d'objectifs de l'outil, les indicateurs pertinents à retenir, les modalités de leur analyse et de leur retranscription en propositions concrètes.

Le Conseil National de l'Information Statistique, instance d'échanges sur les besoins et les réponses à apporter en matière d'informations statistiques, pourrait de même être sollicité.

La structure PERIPL développe aussi, par le biais de l'enquête, une analyse des saisonniers et des pluriactifs en France.

Les OREF, des représentants d'organisations syndicales, l'Institut de la Montagne, ALATRAS, l'ENSM (Ecole Nationale des Sports de Montagne) et quelques structures locales qui ont déjà engagé une démarche d'observation au niveau de leur territoire d'intervention (lieux d'accueil des saisonniers et pluriactifs, Comités de Bassin d'Emploi, Pôles Emploi...) pourraient aussi être associés à la démarche.

Bien évidemment, si cette mission doit pouvoir réunir un certain nombre de professionnels incontournables, il s'agira toutefois de veiller à ne pas créer un dispositif participatif trop rigide face aux enjeux opérationnels et à la nécessaire réactivité et souplesse exigés par ce type d'outils.

Une observation n'a de sens que si des indicateurs précis et partagés sont définis en amont mais aussi et surtout si un suivi de ces indicateurs dans le temps est mis en place pour l'analyse de tendances en mesure de provoquer des choix et des stratégies.

La question de la diffusion et de l'appropriation des enseignements de l'outil et des tendances repérées par un ensemble large de professionnels ou de décideurs oeuvrant sur les questions de l'emploi, de la saisonnalité et de la pluriactivité sera aussi à prendre en considération dans le cadre de ce groupe de travail dédié.

En effet, cette mission d'observation statistique ne pourra trouver sa légitimité et sa pérennité que par sa capacité à proposer de manière concrète et opérationnelle des réponses, des propositions à conduire suite aux constats repérés.

La gouvernance de cette mission d'observation est donc à affiner ainsi que la désignation de son animation.

Nous avons constaté qu'un certain nombre d'initiatives particulièrement intéressantes sur le terrain, des études locales aux enquêtes conduites auprès de travailleurs saisonniers, permettent à leurs auteurs de mieux connaître les spécificités de leurs territoires d'intervention respectifs.

Toutefois, il nous semble, pour une certaine cohérence des analyses en la matière, qu'une trame commune, ou en partie commune, proposée à l'échelle nationale, favoriserait l'analyse croisée des données à une échelle géographique plus large.

Ce socle commun permettrait la définition d'un certain nombre d'indicateurs qualitatifs ou quantitatifs partagés et donc la production de données comparables les unes aux autres.

Alors, la question de la centralisation, par une structure ressource, des informations et études territoriales sur la thématique de l'emploi saisonnier et de la pluriactivité en territoires de montagne devra aussi être posée.

Nous proposons la création d'une mission d'observation statistique de l'emploi saisonnier au niveau national.

En ce qui concerne l'observation des établissements dont l'activité est saisonnière et leurs évolutions, l'idée proposée par la FNPHS (Fédération Nationale des Professions Hôtelières Saisonniers) d'une consécration du statut des entreprises saisonnières par un code APE dédié pourrait permettre de faciliter le repérage et le suivi du volume et de l'activité des entreprises dites saisonnières.

Cette Fédération propose (« Propositions pour l'amélioration et le développement de l'emploi saisonnier dans les territoires de montagne » - juin 2010) une définition assez intéressante de l'entreprise saisonnière : « L'entreprise saisonnière exerce une activité qui dépend du rythme des saisons avec des variations prévisibles, régulières, cycliques et, en tout état de cause, indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés ». Elle souligne la nécessité d'envisager, de manière simple, un code APE dédié aux établissements saisonniers.

Il ne s'agit pas de modifier la nomenclature actuelle des activités, adaptation de la nomenclature européenne, mais d'envisager l'adjonction d'une lettre telle qu'un « s » en face du code NAF tenant à l'activité concernée par la saisonnalité tout en conservant les mêmes classifications par secteur d'activité.

2. Renforcer les lieux d'accueil des saisonniers, des pluriactifs et des employeurs en montagne

Au cœur des territoires de montagne, des massifs et des sites touristiques, des structures de proximité spécialisées dans l'accueil et l'accompagnement des saisonniers, des pluriactifs permettent un travail considérable et indispensable pour faciliter l'information, l'intégration et donc de la qualité du travail et des conditions de vie de ces derniers.

Ces lieux d'accueil spécialisés de proximité sont connus sous plusieurs appellations :

- « Maisons des Saisonniers »
- « Espaces Saisonniers »
- « Cellules d'accueil »
- « Bureaux d'information »
- « Guichet Initiatives Pluriactivité Emploi »
- etc.

Le portage et la gouvernance de ces structures varient selon les territoires et bien évidemment selon leurs histoires respectives.

Souvent créées et développées directement par des communes ou structures intercommunales, elles sont aussi parfois portées et pilotées par des initiatives associatives.

Leur point commun, qui est aussi le gage de leur réussite et de leur pérennité, est leur ancrage territorial fort et une volonté politique locale déterminante.

Le périmètre d'intervention de ces lieux d'accueil varie selon les territoires :

- Celui de la commune pour les plus importantes stations,
- Celui de la Communauté de Communes ou autres formes d'intercommunalité,
- Celui du Bassin d'emploi,
- Etc.

Ce périmètre d'intervention diffère d'un territoire à l'autre selon l'intensité de l'activité touristique et donc des emplois générés, mais aussi selon les caractéristiques naturelles, l'organisation géographique et administrative de chacun.

Les moyens financiers dédiés pour le fonctionnement de ces outils de proximité varient aussi d'une structure à l'autre, selon la nature et l'ampleur des missions confiées, selon l'amplitude à l'année des temps d'ouverture au public : une personne à temps partiel ou à temps plein pendant la durée de la saison principale, une équipe représentant plusieurs équivalents temps plein à l'année...

Nous constatons des budgets de fonctionnement et d'investissement très différents selon les structures de 20 000 à plus de 100 000 euros par an.

Nous comptons aujourd'hui une trentaine de structures d'accueil et d'information spécialisées et de proximité sur l'ensemble du territoire national.

La première créée en France, l'« Espace Saisonniers » des Ménuires en Tarentaise (Savoie) souffle en 2011 sa vingtième bougie.

Les missions confiées à ces structures diffèrent selon les constats ou diagnostics à l'origine de leurs créations, mais aussi selon leurs histoires respectives, leurs évolutions et les priorités de leurs décideurs.

De manière générale, le socle de ces structures est l'accueil, l'information et l'orientation des saisonniers, pluriactifs et employeurs, qu'ils habitent à l'année sur le territoire ou pas : l'appui à la recherche d'un emploi, d'un logement, la réponse à toutes questions liées à la vie sur le territoire d'intervention.

Pourtant des missions plus ou moins ambitieuses et particulièrement adaptées aux problématiques locales sur la thématique du logement, des ressources humaines, de la santé, du dialogue social... sont construites et animées par certaines de ces structures.

Nombreuses sont d'ailleurs aujourd'hui identifiées comme de véritables outils de développement local, créatifs et porteurs d'innovation, parfaitement inscrits dans une démarche de projet de territoire.

Nous avons rencontrés plusieurs responsables ou animateurs de ces structures.

L'objet de notre rapport n'est pas d'aller plus en avant dans un état des lieux de ces outils.

En revanche, nous ne pouvons que souligner la nécessité de conforter et de dynamiser ce réseau de lieux d'accueil des saisonniers et des pluriactifs en permettant aux structures existantes ou à venir les moyens nécessaires pour leur développement et leur pérennité.

Permettons-nous tout d'abord de définir le cadre de travail idéal vers lequel nous devons encourager la création ou le développement de ces structures aux côtés des Collectivités Locales et des services de l'Etat.

Le public concerné

Il nous semble que la diversité des publics bénéficiaires des services de ces structures de proximité doit être de rigueur.

Elles devraient dans l'idéal pouvoir accueillir aussi bien les saisonniers venus de l'extérieur, souvent les plus consommateurs d'informations en arrivant sur le site touristique ou le massif (recherche de logement, d'un emploi...) au moins autant que les saisonniers locaux, les habitants à l'année, indépendants ou salariés, qui travaillent pour la plupart au rythme des saisons.

Pour ces derniers un accompagnement individualisé plus structuré vers la biculturalisation et la pluriactivité est certainement possible sous réserve d'une ouverture à l'année que nous ne pouvons qu'encourager.

Les employeurs des montagnes doivent bien évidemment aussi pouvoir trouver au sein de ces structures de proximité les ressources et les informations nécessaires pour, a minima, une première information ou une réorientation vers les structures adaptées dans le cadre de leurs problématiques liées à la gestion des ressources Humaines.

Les missions

Suites à nos différentes entrevues, plusieurs directions sont à envisager pour optimiser les services proposés par ces structures.

Bien entendu, la plupart de ces directions sont déjà prises par un bon nombre de ces structures, et il ne s'agit donc que d'un cadre idéal pour celles dont les services sont moins étoffés ou pour de nouveaux relais à développer.

- Information des saisonniers

Ces structures spécialisées et de proximité sont idéalement placées pour faciliter l'information des saisonniers, dans les réseaux qu'elles savent développer et structurer sur leur territoire d'intervention, notamment avec les employeurs et les services au public : guides des saisonniers, informations sur l'accès aux services pour répondre aux problèmes de la vie quotidienne sur le site touristique (garde d'enfants...) etc.

- Emploi

L'appui à la mise en relation entre l'offre locale et la demande d'emploi locale, en partenariat étroit avec le Pôle Emploi et le réseau des Missions Locales Jeunes, doit être une mission prioritaire pour ces lieux d'accueil. D'ailleurs, il

nous semble que des conventions de partenariat seraient à développer quand ce n'est pas le cas avec ces acteurs incontournables de l'emploi sur les territoires.

Ces structures de proximité bénéficient d'une position idéale pour parfaitement identifier les besoins en emplois et en compétences des responsables d'entreprises locaux et ainsi favoriser la mise en relation avec les candidats à la saison reçus.

Cette mise en relation peut prendre différentes formes, du traitement individualisé à l'organisation de Forums pour l'emploi en passant par le déploiement d'outils informatiques spécifiques.

L'accompagnement de proximité des publics dans le cadre d'un projet professionnel est une offre de service à conforter, notamment à destination des résidents à l'année, et ce en partenariat étroit avec le Service Public de l'Emploi.

Ces structures peuvent aussi favoriser le rapprochement d'employeurs de territoires aux saisons complémentaires pour sécuriser les parcours à l'année de certains saisonniers (actions de rapprochement « mer – montagne » par exemple)

- **Formation**

Précédemment, nous évoquions la multiplicité des dispositifs pour la formation des salariés ou des demandeurs d'emploi candidats à la saison, et une certaine méconnaissance par les saisonniers, par les pluriactifs et par les employeurs de ces derniers.

Il nous semble que ces structures, grâce au maillage de proximité qu'elles peuvent tisser sur leurs territoires d'intervention respectifs, devraient être des relais d'informations particulièrement propices pour les acteurs économiques de nos sites touristiques.

L'information peut être diffusée directement auprès des saisonniers et des employeurs. La structure de proximité peut aussi faciliter et organiser la présence de spécialistes, sous forme de permanences ou de venues ponctuelles à l'occasion de tables rondes ou de forums.

- **Logement**

Les difficultés connues par de nombreux saisonniers en matière d'accès au logement ont été maintes fois soulignées.

Ces lieux d'accueil des saisonniers se doivent d'être des outils de proximité particulièrement adaptés pour faciliter la mise en relation entre l'offre et la demande locale de logements, ainsi que la circulation de l'information sur les dispositifs d'aide existants grâce à des partenariats étroits avec la Caisse

d'Allocation Familiale et autres organismes gestionnaires de dispositifs dédiés à l'amélioration de l'accès au logement (garanties etc).

- **Santé**

Ces structures peuvent être le lieu d'un premier accueil, d'une première écoute et d'une orientation vers un réseau local structuré de spécialistes en mesure de répondre à toutes problématiques liées à la santé (stress, dépendances, MST...).

Elles peuvent aussi dans certains cas développer l'accueil de permanences, conduire des actions de sensibilisation, de prévention ou bien faciliter sur leur territoire d'intervention le déploiement des initiatives et des actions des partenaires spécialisés.

- **Social et réglementation du travail**

Ces structures devraient dans l'idéal pouvoir travailler de manière plus opérationnelle avec les grands opérateurs du social et de la protection sociale (CPAM, CAF...) pour faciliter l'information, les procédures de prise en charge, l'appui aux démarches et la mise en relation entre les publics accueillis et ces opérateurs, dans un souci de qualité et de rapidité des réponses apportées aux difficultés repérées.

Des liens étroits avec les services de l'Inspection du Travail sont à encourager pour répondre au mieux aux conflits liés à la réglementation du travail, mais aussi pour organiser des actions de prévention.

Ces partenariats peuvent se traduire de différentes manières : mise à disposition de support d'information et de documentations actualisées dans ces lieux relais, organisation de permanences, présence lors de Forums etc.

De l'accueil à la participation au développement local des territoires

Au vu de la qualité de leur travail de terrain, de leur expertise, de leurs réseaux et de leur connaissance des problématiques locales, les responsables de ces lieux d'accueil des saisonniers, des pluriactifs et des employeurs jouent, ou ont à jouer, un rôle incontournable, aux côtés de la Collectivité locale, du Service Public pour l'Emploi et de la mission d'observation statistique précédemment évoquée pour :

- la réalisation de diagnostics de terrain,
- la proposition de réponses locales adaptées aux dysfonctionnements repérés,
- éventuellement, leur mise en œuvre opérationnelle.

Ainsi, du simple guichet d'accueil, dans le meilleur des cas et en fonction des choix de leurs décideurs et des moyens permis, ces structures cultivent une véritable expertise de proximité qui devrait leur permettre un rôle incontournable en matière d'appui au développement local.

Bien évidemment, une telle structure ne trouve sa légitimité que par la production de services justifiés par une politique locale et qui ne peut être rendue par une autre structure.

Interface incontournable entre l'offre et la demande d'emploi locale, la Collectivité et les institutionnels, ces lieux d'accueil œuvrent dans une logique de partenariat élargi avec l'ensemble des principaux acteurs de l'emploi, de la formation, du logement, de la santé, de l'intervention sociale...

Ils peuvent contribuer à faciliter le dialogue social territorial, propice à un meilleur climat social, et provoquer le cas échéant des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Aussi il nous semble nécessaire, au vu des auditions sur ce thème et afin de conforter la création et le développement de ces lieux d'accueil pour les saisonniers, pluriactifs et employeurs, d'agir sur trois axes principaux :

La communication

L'objectif est de rendre ces lieux d'accueil plus facilement identifiables au niveau national par leurs potentiels utilisateurs.

L'expérience des sept lieux d'accueil des saisonniers, pluriactifs et employeurs de Tarentaise est à prendre en considération et à valoriser : une appellation commune « Espaces Saisonniers » a été retenue à l'échelle de ce territoire de montagne ainsi que le choix d'un visuel, d'un logo commun.

L'ouverture prochaine d'un huitième Espace saisonnier est envisagée sur ce territoire, il respectera cette appellation et ce logo.

Il serait pertinent d'engager une réflexion sur une possible extension de cette appellation commune ainsi que sur la création, la validation d'un logo commun, et ce afin de faciliter la visibilité de ces lieux d'accueil en montagne, mais aussi, bien évidemment sur d'autres territoires à forte saisonnalité, et ainsi améliorer les conditions de l'information et de la réponse aux difficultés rencontrées par les saisonniers, pluriactifs et employeurs.

L'Animation de réseau

L'échange d'expériences, la professionnalisation du réseau, le développement de partenariats à l'échelle nationale, la réalisation et la diffusion d'une communication partagée nécessite une animation nationale de ce réseau.

Nous reviendrons sur cet aspect dans une prochaine partie de ce rapport « des outils et une coordination à l'échelle nationale ».

Les moyens financiers

Si aujourd'hui les Collectivités Territoriales sont les principaux financeurs de ces outils de proximité que sont les lieux d'accueil des saisonniers, pluriactifs et employeurs dans nos massifs, il serait souhaitable que l'Etat, sous certaines conditions, puisse participer financièrement à la création, au développement et au fonctionnement de ces structures.

Nous n'envisageons pas la création de dispositifs d'intervention nouveaux mais préconisons de faciliter et d'adapter la labellisation « Relais de Service Public » (RSP) mise en place par la circulaire du 2 août 2006.

En effet, les Préfets ont aujourd'hui la possibilité de labelliser des « Relais Services Publics », des structures d'accueil polyvalent du public, existantes ou à créer, portées par des municipalités, des intercommunalités ou des associations (en accord et en partenariat avec la collectivité locale) et permettant au public d'obtenir des informations et d'effectuer des démarches relevant de plusieurs administrations ou organismes publics, principalement en matière d'emploi et de prestations sociales.

Dans le cadre des labellisations « Relais Services Publics », les structures candidates doivent respecter une Charte de qualité proposée par l'Etat :

- Accueil de toutes les populations, et donc des résidents autant que des saisonniers originaires d'autres territoires,
- Ouverture au public à l'année, au minimum 24 heures par semaines,
- Qualité dans l'accueil et le suivi des personnes reçues,
- Mise à disposition de moyens matériels, Internet et téléphonie,
- etc

Elles doivent s'engager dans des partenariats opérationnels, sous conventions, avec les principaux opérateurs de l'emploi et du social (Pôle Emploi, CPAM, CAF...) et autres services publics selon les besoins des publics repérés.

Les lieux d'accueil de proximité à vocation « emploi social » qui bénéficie d'une labellisation « Relais de Services Publics » par les Préfets peuvent être soutenus par l'Etat de la manière suivante :

- une aide en fonctionnement de 10 000 euros par an pendant 3 ans au minimum et jusqu'à sept ans en fonction de l'appréciation du Préfet,
- un appui à l'investissement.

Nous notons d'ailleurs que la plupart des grands opérateurs de l'emploi et du social (Pôle Emploi, CPAM, CAF...) sont déjà signataires au niveau national d'une Charte sur l'offre de service en milieu rural, cette même Charte étant à l'origine de la Circulaire de 2006.

Aujourd'hui, certaines structures d'accueil des saisonniers et pluriactifs, très minoritaires, sont labellisées et depuis peu.

Il serait opportun de conforter et de renforcer ce label « Relais de Services Publics » pour les lieux d'accueil des saisonniers, pluriactifs et employeurs de nos territoires de montagne :

Il s'agirait de l'adapter aux problématiques spécifiques liées à la saisonnalité en territoires de montagne par une réflexion sur un label dédié « RSP Montagne ».

Il s'agirait aussi de renforcer et de permettre une pérennisation des financements de l'Etat permis par ce label.

Nous proposons donc de renforcer les lieux d'accueil spécialisés et de proximité des saisonniers des pluriactifs et des employeurs en France par :

- **Une appellation partagée et la création d'un logo commun afin de faciliter la visibilité de ces lieux d'accueil en montagne par leurs utilisateurs potentiels,**
- **Le développement d'une démarche de labellisation « Relais de Services Publics » de ces lieux d'accueil, l'adaptation de ce label aux caractéristiques spécifiques de l'emploi en territoires de montagne et la pérennité des financements liés prévus par l'Etat.**
- **La mise en place d'actions de sensibilisation et d'information des acteurs locaux pour développer ces lieux d'accueil spécialisés de proximité sur les territoires de montagne non pourvus ou insuffisamment pourvus.**

D'ailleurs, le Conseil National de la Montagne précisait lui-même récemment, dans le cadre de propositions sur le thème de la prise en compte de la saisonnalité, que l'Etat devrait soutenir financièrement ces lieux d'accueil et qu'une labellisation nationale pourrait être envisagée.

Les Contrats de territoire ou les Conventions Interrégionales de Massifs devraient aussi permettre aux Collectivités Locales, si ce n'est le cas, d'envisager avec les soutiens liés, la création et le développement de ces lieux d'accueil sur leurs territoires d'intervention.

Notons aussi que le « livre blanc pour la modernisation de la saisonnalité » rédigé par la Mission Locale Jeunes du Chablais en 2009 proposait d'encourager le développement de systèmes d'accueil d'urgence sur nos sites touristiques, et pendant une durée correspondant aux semaines pendant lesquelles le volume d'accueil de candidats à la saison, notamment de saisonniers dits « météores », est le plus dense.

Des réflexions sur l'opportunité de tels outils pourraient, en fonction des besoins repérés et des volontés locales, être initiées par les professionnels des lieux d'accueil précédemment évoqués.

3. Des outils et une coordination à l'échelle nationale

De nombreux constats, de nombreuses préconisations et de nombreuses pistes d'amélioration évoqués au travers de ce présent rapport exigent pour le suivi de leur mise en œuvre opérationnelle le déploiement d'outils et d'une coordination à l'échelle nationale sur cette thématique large du développement et de l'amélioration de l'emploi en territoires de montagnes.

Nous avons parfaitement conscience de la diversité des configurations géographiques et économiques de nos territoires de montagne, des spécificités de chacun, au moins autant que de la multitude de facettes que revêtent les situations de ceux qui souhaitent vivre et travailler à la montagne.

Cette présente partie n'a surtout pas pour objet de fixer un cadre national de développement figé et unique mais tout simplement de proposer des pistes d'actions concrètes pour la mise en œuvre opérationnelle de certaines propositions, le déploiement d'outils souples et fonctionnels ainsi qu'une gouvernance adaptée.

Au fil de nos rencontres, nous avons entendu et retenu un certain nombre de propositions partagées par une grande diversité d'acteurs dont l'échelle d'application doit être selon nous nationale.

a) La création d'un portail d'entrée de la saisonnalité

Il nous semble que le développement d'un portail Internet unique pour les saisonniers, pluriactifs et employeurs de nos territoires de montagne serait particulièrement opportun, au moins autant que pour tous les professionnels qui oeuvrent sur cette thématique de l'emploi en montagne : les lieux d'accueil et d'information des publics de proximité, les acteurs du Service Public de l'Emploi, les organisations professionnelles, les syndicats de salariés etc.

Ce portail, véritable centre de ressources en ligne, pourrait apporter des réponses à toutes les questions liées à cette thématique qui nous concerne ;

- Les démarches de recherche d'emploi,
- L'accueil sur les territoires, les services,
- La réglementation du travail,
- L'accès au logement,
- Les problématiques de santé,
- Les possibilités de pluriactivité,
- Les possibilités de formations bivalentes,
- etc

Il permettrait aussi une lisibilité sur le calendrier national des saisons pour que les candidats à la pluriactivité puissent enfin avoir à leur disposition une parfaite visibilité sur la nature et les durées des saisons par territoires, les périodes de ces saisons et les modalités de recrutement, les complémentarités entre plusieurs saisons en terme de calendrier et de compétences recherchées, des informations qualitatives et quantitatives sur la nature des emplois proposés, les coordonnées des professionnels qui peuvent les accueillir et les accompagner localement etc.

Il faciliterait ainsi la pluriactivité à l'année de ceux qui souhaitent se déplacer au rythme des saisons.

Il pourrait contribuer à la nécessaire mise en réseau des acteurs du monde économique pour favoriser les échanges entre les zones du littoral et les zones de montagne.

A ce sujet, la Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique mène depuis des années des expériences de nature à faciliter le recrutement des salariés saisonniers dans cette logique de rapprochement « mer – montagne ». Elle soulignait récemment dans le cadre de sa contribution « Saisonniers de montagne dans les hôtels, cafés, restaurants : positions de la FAGIHT » la pertinence

de la création d'une banque de données, au niveau national, regroupant offres et demandes d'emploi dans l'optique de faciliter les recrutements de saisonniers.

Notons aussi la démarche intéressante de la Maison de l'Emploi des 4 montagnes dans le Massif du Vercors. Cette structure œuvre depuis des années sur ce thème de la pluriactivité, notamment en lien avec une Commission Paritaire interprofessionnelle locale. Elle a créé une base de donnée « emploi – compétences » permettant de

- valoriser la pluriactivité mais aussi les compétences des actifs du Massif,
- rapprocher les employeurs entre eux et avec les demandeurs d'emploi, sur la base du recensement des périodes de disponibilité et des compétences requises.

Un portail serait aussi une porte d'entrée unique et parfaitement identifiée pour l'information des professionnels du développement local de nos territoires de montagne sur les outils financiers, les dispositifs adaptés pour les soutenir dans leurs démarches de projet : les Fonds Européens (FSE, FEDER...), les Conventions Interrégionales de Massif etc.

Il permettrait de valoriser des initiatives de territoires intéressantes en mesure d'être reconduites sur d'autres, d'en assurer la promotion pour capitaliser les acquis.

Le logiciel PERENITAS développé par le GIPE de Saint LARY en est un exemple. Il permet d'assurer un suivi des données du point de vue qualitatif et quantitatif sur un territoire et possède un certain nombre de fonctionnalités adaptées au montage de parcours pluriactifs : croisement des profils et des offres d'emploi, suivi de la formation professionnelle des saisonniers, édition de statistiques, échange de profils de saisonniers entre plusieurs territoires...

Ce portail pourrait renforcer la mise à disposition, notamment pour les enseignants et les Conseillers d'Orientation, d'un certain nombre d'outils d'information et de sensibilisation (plaquettes, films...) visant à présenter et à valoriser les métiers de la montagne et les possibilités de complémentarités des différentes activités saisonnières.

Pour le déploiement de ce portail, il conviendrait de s'appuyer sur des expériences intéressantes qui ont fait leurs preuves en la matière :

- Le site et la plate forme téléphonique « question - saison » mis en oeuvre par la Région Rhône-Alpes dans le cadre de son plan en faveur de la saisonnalité,
- Le Centre de Ressources sur la Pluriactivité mis en place avec le concours de la Convention Interrégionale du Massif des Alpes.

Au-delà de l'information permise par ce portail, la diffusion d'une lettre d'information à destination de professionnels ciblés (partenaires de l'emploi, représentants du monde économique, syndical, élus..) serait à envisager au même titre que la mise en place d'un « numéro vert » à destination des candidats à la saison, émanation du portail pour relayer autrement l'information.

Nous proposons la création d'un portail Internet unique pour les saisonniers, les pluriactifs et les responsables d'entreprises saisonnières de montagne.

b) La structuration d'un réseau

Les lieux d'accueil, évoqués précédemment, des saisonniers, des pluriactifs et des employeurs de nos territoires de montagne, ont tout intérêt à se structurer en réseau.

Un réseau national fort et représentatif pourrait devenir un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics, des syndicats et des organisations professionnelles pour toutes questions liées à l'emploi en territoire de montagne.

Un réseau opérationnel pour :

- Une cartographie exhaustive des acteurs clés de l'accueil et de l'information des saisonniers,
- La mise en œuvre, comme évoqué précédemment, d'une appellation et d'un visuel commun, d'un logo commun,
- Une communication large sur ce réseau de personnes ressources auprès des saisonniers et pluriactifs,
- Faciliter le déploiement d'actions de professionnalisation des membres du réseau,
- Favoriser les échanges entre sites, favoriser le déplacement des saisonniers des sites estivaux vers les destinations hiver, et réciproquement.
- Favoriser la recherche et l'innovation en aidant les démarches expérimentales, en soutenant les bonnes pratiques observées, en facilitant la transférabilité des initiatives de territoire réussies comme par exemple la carte «avantages saisonniers» éditée par le CCAS de Courchevel : elle permet aux saisonniers un certain nombre de

réductions intéressantes dans les commerces et services adhérents au dispositif (laverie, coiffeur, transport, alimentation, loisirs...).

La démarche de l'association ALATRAS (Association des Lieux d'Accueil des TRAvailleurs Saisonniers) en matière d'animation nationale de réseau mérite d'être considérée.

Nous proposons la mise en place d'un réseau national fort et représentatif des lieux d'accueil de proximité des saisonniers, des pluriactifs et des employeurs de nos territoires de montagne.

c) Une Coordination Nationale Interministérielle

Comme évoqué tout au long de ce présent rapport, la thématique large du développement et de l'amélioration de l'emploi en territoires de montagne repose sur un nombre considérable de paramètres, tous très complémentaires : des politiques de développement touristique à différentes échelles, en passant par la nécessité de renforcer des activités complémentaires à l'année, ou encore la prise en compte des attentes des ressources humaines de nos montagnes et ce sous divers prismes, de la formation au transport, en passant par le logement, l'information, la structuration des réseaux etc.

Dés lors, compte tenu de la dimension très transversale et à plusieurs niveaux, de notre problématique du développement de l'emploi en territoire de montagne, les préconisations liées ne peuvent trouver de réelle efficacité que si elles s'inscrivent dans le cadre d'une coordination interministérielle ambitieuse.

Nous proposons la création d'un «Comité de Coordination Interministériel sur le thème de la saisonnalité et de la pluriactivité en territoires de montagne».

Co présidé par un représentant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et un représentant de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, ce Comité de Coordination Interministériel réunirait des «référents», des personnes qualifiées désignées par les autres Ministères concernés par notre thématique (problématiques liées au logement, aux affaires sociales, à l'aménagement du territoire etc).

Ce Comité devra se réunir régulièrement pour assurer le suivi d'un certain nombre d'axes de travail prioritaires dont le présent rapport pourrait être à l'origine ; mise en réseau d'acteurs, renforcement des lieux d'accueil des saisonniers et pluriactifs, mise

en place d'un outil d'observation, capitalisation et valorisation des expériences de terrain réussies ...

Il devra aussi permettre la mise en œuvre des modifications aux textes législatifs et réglementaires en vigueur dans l'ensemble des domaines ayant un impact sur l'emploi en montagne (Code du travail, Code Général des Impôts...).

Entre chacune des rencontres de ce Comité, un plan d'action opérationnel, à déployer pour chacun des référents des Ministères concernés, sera établi et suivi dans le temps.

Il nous semble que la présence d'un ou de plusieurs représentants du Conseil National de la Montagne au sein de ce Comité de Coordination Interministériel serait à encourager.

Du national au local

A un niveau local, dont le périmètre est à affiner selon les problématiques et les configurations de chacun (départements, bassins d'emploi...), ce Comité de Coordination Interministériel veillera à impulser, si inexistantes, les instances de concertation nécessaires pour le développement et l'amélioration de l'emploi en territoire de montagne.

Ces instances pourront prendre plusieurs formes dans les territoires concernés par les problématiques de la saisonnalité et pluriactivité : des tables rondes régulières, sous l'égide des Préfets et en lien avec les partenaires sociaux, la mise en place de commissions départementales de concertation sur le logement des saisonniers etc.

D'ailleurs, le Conseil National de la Montagne propose aussi, dans ses « Propositions concernant les salariés saisonniers et pluriactifs de la montagne (stations de moyenne et haute montagne) » la mise en place de commissions départementales sur le thème des saisonniers et pluriactifs quand ces dernières n'existent pas.

Il proposait aussi la mise en place dans chaque département concerné, si inexistante et en fonction des besoins, d'une commission de concertation sur le logement des saisonniers.

Sur ce thème, Lilian HALLS FRENCH et Alain SIMON, dès novembre 2003, rappelaient que : « L'existence de structures de concertation au niveau local apparaît en dernier ressort déterminante pour le développement des projets ».

L'expérience initiée en Haute Savoie en la matière est à souligner et à imiter. Un protocole d'objectifs pour la promotion de l'emploi saisonnier a été signé par un ensemble large de partenaire (représentants de l'Etat, des Collectivités Territoriales, Service Public de l'Emploi, organisations professionnelles d'employeurs et syndicats de salariés...).

Ce protocole a pour objet la déclinaison d'un certain nombre d'engagements, dans un cadre concerté, sur la thématique du logement, de la santé et de l'emploi.

Ce Comité de Coordination Interministériel veillera aussi à impulser la concertation territoriale nécessaire pour le développement et l'amélioration de l'emploi en territoires de montagne, et ce sous l'égide des Préfet, en lien avec les partenaires sociaux.

Ce Comité de Coordination Interministériel veillera aussi à impulser, si inexistantes, les instances de concertation locales nécessaires pour le développement et l'amélioration de l'emploi en territoires de montagne, et ce sous l'égide des Préfet, en lien avec les partenaires sociaux.

Conclusion et remerciements

Encore une fois, je souhaite remercier tout particulièrement Laurent WAUQUIEZ et Xavier BERTRAND (et leurs collaborateurs, Camille D'OLLONE, Stéphane REMY et Bruno DUPUIS) pour leur confiance, mais aussi l'ensemble des acteurs du développement de nos territoires de montagne, institutionnels, élus, acteurs économiques, représentants de syndicats etc qui ont participé à ce présent rapport, par la richesse de leurs contributions et de leurs analyses. Des femmes et des hommes passionnés et passionnants, attachés à nos montagnes et leur devenir.

Je remercie également les élus et structures associatives pour leur accueil et pour leur aide dans l'organisation des auditions dans les massifs et notamment : Robert DE CAUMONT et Jacqueline FABRE-MORINO (Association Alatras), Vincent DESCOEUR (Député et Président du Conseil Général du Jura) et son collaborateur Pascal PIGANIOL, André VITTOZ (Maire de La Clusaz), Marie-Christine DALLOZ (Député du Jura), André PLAISANCE (Maire de St-Martin-de-Belleville), Jean-Henri MIR (Maire de St-Lary-Soulan), Gilles CHABERT et Jean-Marc SIMON (Président et Directeur du Syndicat National des Moniteurs de Ski Français) et Jean-Marc SILVA (Directeur de France Montagnes).

Je remercie également le Comité de Bassin d'Emploi de l'arrondissement d'Albertville, ses Présidents successifs, Raymond BAL et Henri REY et son Directeur Laurent BATTIER, pour leur expertise et leur participation à la rédaction de ce rapport ainsi que Carole PELISSOU, Directrice-Adjointe de la DDCSPP de Savoie et Brigitte BARTHOLI BOULY, Directrice de l'UT de la DIRECCTE de la Savoie pour leur contribution à nos travaux. Je remercie enfin Olivier AUDEOUD, Recteur de l'Académie de Grenoble pour la disponibilité qu'il a accordée à Patrick Boulet, proviseur en fonction et membre de notre groupe de travail.

Les enjeux du développement de nos territoires de montagne sont forts, autant en terme d'emplois que de richesses fiscales. Notre formidable potentiel, notre bel outil doit aujourd'hui, plus que jamais, pouvoir s'adapter à un contexte international qui évolue bien souvent plus vite que le regard permis par nos analyses prospectives. Pour développer et améliorer l'emploi en territoires de montagne, nous nous devons d'agir sur un ensemble de champs aussi diversifiés que complémentaires. La création d'un « Comité de Coordination Interministériel sur la saisonnalité et pluriactivité en territoires de montagne » nous semble plus que nécessaire pour une parfaite appropriation des propositions de ce rapport et le suivi des possibilités de leur mise en application opérationnelle.

Bien entendu, je ne manquerai pas de m'impliquer personnellement dans la concrétisation de ces propositions ainsi que dans le suivi de leur mise en oeuvre.

Liste des personnes auditionnées

Organisations professionnelles et syndicales, fédérations, associations :

- **Benoît ALLEGRE**, Directeur du GEIC BTP (Groupement des Employeurs pour l'Insertion et la qualification)
- **Nathalie BARBIER**, Présidente du CIBC 73 (Centre de Bilan de Compétences)
Florence REY-GIRAUD, Directrice
Françoise MICHEL-GAY Chargée de mission
Sandrine BONNAUD, Pilote du projet dans le massif des Bauges
- **Eric BECKER**, Secrétaire général FO remontées mécaniques et domaines skiables
Jean-Luc GIRAUDON, Délégué syndical FO
- **Alexandre BOULANGER**, Secrétaire National de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC)
- **M. Pierre BRETEL**, Délégué général de l'Association Nationale des Elus de la Montagne (ANEM).
- **Gilles CHABERT**, Président du Syndicat National des Moniteurs du Ski Français et **Jean-Marc SIMON**, Directeur du syndicat des moniteurs de ski.
- **Gilles CLARET-TOURNIER**, Vice-Président du SNGM (Syndicat National des Guides de Montagne)
Bruno PELLICIER, Ancien Président du SNGM (Syndicat National des Guides de Montagne)
- **Alain COLSON**, Directeur de l'Institut de la Montagne
- **Claude DAUMAS**, Secrétaire Général Président par Intérim de la FAGHIT (Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique)
Catherine DE BRUYNE, Conseillère Juridique de la FAGHIT
- **Karine DELPAS**, Ancienne Présidente de l'Union Nationale des Etudiants de France (UNEF), Animatrice du 1er forum social des saisonniers
- **Mme CLAUDE DEROSIER**, Présidente de l'UGEF (Union des Groupements d'Employeurs de France)
Mme Sophie LE NAOURES, Secrétaire Générale de l'UGEF
- **Jean-Claude EYRAUD**, Représentant CGT à la Commission Permanente du Conseil National de la Montagne
- **Jacqueline FABRE-MORINO**, Ex chargée de mission de l'ADECOHD,

responsable d'ALATRAS (Association des Lieux d'Accueil des Travailleurs Saisonniers)

Juliette COINAUD, Chargée de mission
Véronique JONNEKINDT, Chargée de mission
Julie MOUGIN, Chargée de mission

- **Daniel GASPA**, Président Délégué du GIPE (Guichet Initiative Pluriactivité Emploi) de St-Lary
Nathalie PALACIN, Chargée de mission au GIPE
- **Christian GILQUIN**, Directeur PERIPL (Pôle d'Echanges de Ressources et d'Information sur la Pluriactivité et la Saisonnalité)
- **Pierre GOGIN**, Président délégué de la FPS (Fédération Professionnelle des entreprises du Sport et des loisirs)
Cécile LANDREAU, Directrice des Affaires Sociales et Juridiques
Brice BLANCART, Chargé de mission Région Rhône-Alpes
- **Jean-Marie GOMILA**, Président de la CGPME de Haute-Savoie (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises)
- **Guy GUIGNARD**, Administrateur du Groupement d'Achat du Syndicat National des Moniteurs de Ski Français
- **Thierry GREGOIRE**, Président de la Fédération Nationale des Professions Saisonniers (FNPS)
- **André GROGNIET**, Président de la Fédération des Directeurs de Pistes
- **Christian JANIN**, Secrétaire Confédéral CFDT
- **Pierre LESTAS**, Président de Domaines Skiabiles de France (ex Syndicat National des Téléphériques de France)
Jean-Yves REMY, Président Délégué de la Commission Social-Formation.
- **Patrick LUCOTTE**, Délégué Général du Medef de Haute-Savoie et de chambre syndicale de la métallurgie de Haute Savoie
- **Pierre-Paul MENEGOZ**, membre du SNMVL (Syndicat national des Moniteurs de Vol Libre)
- **Carole PELLAREY**, Présidente de l'Association ADHOC
- **Dominique PERROT**, Secrétaire Général de la CGAD (Confédération Générale de l'Alimentation en Détail)
- **Roger ROLLIER**, Président de Fédération des syndicats hôteliers, cafetiers, restaurateurs et exploitants de discothèques de Haute Savoie, Secrétaire

Général Adjoint de la FAGIHT (Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique)

- **Jean-Marie ATTARD**, Président UMIH Haute Pyrénées
- **M. GESTIN**, responsable Formation de l'UMIH
- **Antoine ROMEO**, Secrétaire Fédéral de la Fédération Commerces et Services de la CGT
- **Jean-Marc SILVA** (Directeur Général de France Montagne)

Professionnels concernés par la saisonnalité :

- **Raymond CAMPO**, Président du GEVAL (Groupement d'Employeurs des Vallées d'Aure et du Louron)
Kristiane PLANA, Coordinatrice du GEVAL
- **Fabienne COLIN, Sylvie BERRODIAS, MIREILLE DIEVART, Dominique MIGUET et Annette ORCZYKOWKI**, Agents d'accueil à la CCAS / EDF-GDT
- **Pascal CLAUDE**, Employé de la station de Crévoux (Hautes-Alpes)
- **Valérie DUJEU**, Directrice Générale de la Compagnie Thermale de Plombières-les-Bains.
- **Pierre FRICOUT**, Président, chef de projet et responsable opérationnel de l'association PAF (Pluriactivité Alpes Formation)
- **Cyril HAGUET**, Saisonnier
- **Francis LEMAIRE**, Moniteur ESF à Gérardmer
- **Danièle LHERMITTE**, Mère de famille de quatre enfants pluriactifs dans les Hautes-Alpes
- **Jacques MALERBA**, Gérant de l'emprise ACE (Avenir Compétence Emploi) - Agence emploi montagne.
- **Hervé MOUGEL**, Moniteur ESF à Ventron
- **Christophe MOUGIN**, Moniteur ESF à La Bresse
- **Hervé POUNAN**, Directeur Général de la SEM du Lioran (Massif Central)
- **Franck RAYNAUD**, Chef d'entreprise dans le Jura

- **Jean-Marie REMY**, Président du Directeur de Labellemontagne
- **Cyril ROMAN**, Entrepreneur pluriactif
- **Jean-Paul THOMAS**, Directeur de la Régie de Chalain (Jura)
- **Louis TINGUELY**, Chef d'Entreprise aux Rousses (Jura)

Professionnels de la formation

- **Patrick BOULET**, Chef d'établissement du lycée Ambroise Croizat de Moutiers
- **Emmanuelle BLONDEL**, Déléguée départementale de l'AGEFOS-PME Haute-Savoie.
- **Jean-Marc DUPUY**, Conseiller en formation AREF BTP Rhône Alpes
- **Christiane FOEX**, FAFIH (Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière)
- **Lisette FRECCERO**, Responsable de l'antenne Alpes du Sud de l'AGEFOS-PME
- **Pierre FRICOUT**, Président, chef de projet et responsable opérationnel de l'association PAF (Pluriactivité Alpes Formation)
- **Guy IGNESTI**, ancien Directeur du lycée professionnel d'Embrun
- **Yves HONORE**, Directeur général du Fonds National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA)
- **Luc HUMEAU**, Directeur du Centre de formation aux Métiers de la Montagne de Thône
- **Didier LAFAY**, Directeur du Centre Régional de Formation Canoë Kayak (CRFCK) de l'Argentière la Bessée
- **Isabelle VRAY-ECHINARD**, Directrice OPCALIA Rhône Alpes
- **Philippe VITRY**, Proviseur du Lycée Alpes et Durance d'Embrun)
Julien VILLARD (coordonnateur des études)

Institutions et personnalités compétentes

- **Jacques AUGUSTIN, Sous-directeur chargé du commerce, de l'artisanat et des professions libérales** de la DGCIS (Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services)
- **Nicole LE SCIELLOUR**, Chef de Bureau Adjoint en Charge de l'Emploi et de la Formation
- **Alain CAILLOL**, Directeur Général des Services Techniques de la Communauté de Communes du Briançonnais
- **Daniel CARON**, ancien membre du cabinet d'Hervé Gaymard au Ministère de l'Agriculture, chargé d'un rapport sur la pluriactivité en 1995 (problématiques liées à la formation et à la couverture sociale des pluriactifs)
- **Xavier CHAUVIN**, chargé de mission de la DATAR (Délégation interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale)
- **Jean-Pierre CHOMIENNE**, commissaire à l'aménagement, au développement et à la protection du massif des Alpes à la Direction Ministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale (DATAR)
- **Catherine CLAUDEL**, Responsable d'équipe de production, Pôle Emploi de Remiremont.
- **Michel DANTIN**, Directeur de la Maison de l'Emploi de Bonneville
Stéphanie MEIDEROS, Chargée de Mission Espace Saisonnier.
- **Robert DE CAUMONT**, Ancien-Député maire de Briançon, auteur de la Loi Montagne, Ancien Président de l'ADECOHD
- **Richard DETHYRE**, Sociologue, animateur du 1er forum social des saisonniers
- **Philippe DOLE**, Inspecteur de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales)
- **Anne-Sophie DUMORTIER**, Observatoire Régional des Métiers de la Région PACA
- **Laurette EYMARD**, Directrice de la Maison des Saisonniers du Briançonnais
- **Sébastien FAURE-ROUQUIE**, Directeur de l'ANPE du Puy en Velay
- **Marc GRIMAUD**, Cadre de la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) des Hautes-Alpes
- **Sébastien HACH**, Directeur Adjoint de l'Unité Territoriale des Vosges

- **Guy IGNESTI**, ancien Directeur du lycée professionnel d'Embrun
- **Marjorie LAINE**, Chargée de mission tourisme au Conseil Régional de Rhône-Alpes
- **Monique MARSHALL**, Responsable de l'organisation du festival des métiers de montagne de Chambéry
- **Bernard MOREL**, chef du département « action régionale » de l'INSEE
Olivier LEON, Responsable du Pôle de Service de l'Action Régionale « Emploi-Population)
- **Roland PASCAL**, Direction Générale des Service au Conseil Général de Haute Savoie
- **Hervé SAVY**, Directeur Général de l'Enseignement et de la recherche, Inspection de l'Enseignement Agricole / Ancien Délégué à l'Emploi et à la Formation au Ministère de la Jeunesse et des Sports

Elus

- **Henri BARTHELEMY** Vice-Président du Conseil Général du Jura, Adjoint au Maire de Saint-Flour
- **Gilbert BLANC-TAILLEUR**, Maire de Courchevel Saint Bon et Président ANMSM (Association Nationale des Maires de STATIONS de Montagne)
- **Marie-Christine DALLOZ**, Député du Jura
- **Bernard DELCROS**, Vice-Président du Conseil Général du Jura, Maire de Chalinargues, Président de la Communauté de Communes du Pays de Murat, Président du Syndicat Mixte de Puy-Mary et Président de l'Office de l'Habitat du Cantal
- **Vincent DESCOEUR**, Président du Conseil Général du Jura, Député du Jura, Président de l'ANEM (Association Nationale des Elus de la Montagne)
- **Antoine FATIGA**, Conseil Régional de Rhône-Alpes
- **Eric FOURNIER**, Président de la Communauté de Communes de la Vallée de Chamonix Mont-Blanc
- **Hervé GAYMARD**, Président du Conseil Général de Savoie, Député de Savoie
- **Xavier GUEDEL**, Adjoint au maire de Chambéry en charge du tourisme

- **Jean-Henri MIR**, Maire de St-Lary et membre de la Confédération Pyrénéenne
- **Christian MONTEIL**, Président du Conseil Général de Haute-Savoie
- **Jean MOUNIG**, Maire d'Aragnouet et Président de la SEM d'Aragnouet.
Monique CASTERET, 1ère adjointe
- **Henri NAYROU**, Député de l'Ariège, Ancien Président de l'ANEM
- **André PLAISANCE**, Maire de St-Martin de Belleville
- **Bernard REGARD**, Maire de Prémanon
- **Vincent ROLAND**, Vice-Président du Conseil Général de Savoie, co-Président de Savoie Mont-Blanc Tourisme

Groupe de travail

- **Patrick BOULET**, Chef d'établissement du lycée **Ambroise Croizat de Moutiers**
- **Gilles CHABERT**, Président du Syndicat National des Moniteurs du Ski Français et **Jean-Marc SIMON**, Directeur
- **Xavier CHAUVIN**, chargé de mission de la DATAR (Délégation interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale)
- **Gilles CLARET-TOURNIER**, Vice-Président du SNGM (Syndicat National des Guides de Montagne)
- **Aurore DRUCBERT et Audrey LEGARDEUR**, Chargées de Mission à l'Association Nationale des Elus de la Montagne (ANEM)
- **Pierre GOGIN**, Président délégué de la FPS (Fédération Professionnelle des entreprises du Sport et des loisirs)

Cécile LANDREAU, Directrice des Affaires Sociales et Juridiques
Brice BLANCART, Chargé de mission Région Rhône-Alpes

- **Guy IGNESTI**, ancien Directeur du lycée professionnel d'Embrun
- **Pierre LESTAS**, Président de Domaines Skiabiles de France (ex Syndicat National des Téléphériques de France)

Pierre-Yves MANFREDI, Chargé de Mission Social-Formation DSF

- **Nicole LE SCIELLOUR**, Chef de Bureau Adjoint en Charge de l'Emploi et de la Formation à la la DGCIS (Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services)
- **Carole PELISSOU**, Directrice départementale adjointe DDCSPP de la Savoie (Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations)

Supports d'information et documentations utilisés

- « Propositions d'évolutions juridiques relatives à la saisonnalité et à la pluriactivité » ADECOHD (Association pour le Développement ECONomique de la Haute-Durance) septembre 2009
- « Audition de l'ANEM auprès de M. VANNSON » Association Nationale des Elus de la Montagne, Juin 2010
- « Propositions concernant les salariés saisonniers et pluriactifs de la montagne (STATIONS de moyenne et haute montagne) » Conseil National de la montagne, avril 2010
- « Régime juridique du contrat de travail saisonnier » Le Médiateur de la République, mars 2011
- « Les entreprises de Remontées mécaniques et de Domaines skiables : Acteurs majeurs de la construction sociale en montagne » SNTF (Syndicat National des Téléphériques de France) septembre 2010
- « Mission : Travailleurs Saisonniers » Courrier de François GODIN (Maire de Bois d'Amont et Conseiller Général du Canton de Morez) à Monsieur le Député François VANNSON, septembre 2010
- « Proposition pour l'amélioration et le développement de l'emploi saisonnier dans les territoires de montagne » UMIH (Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie), juin 2010
- « Saisonniers de montagne dans les hôtels, cafés, restaurants : positions de la FAGIHT » FAGIHT (Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique), juin 2010
- « Réunion du groupe de réflexion sur l'accueil, l'information des saisonniers » Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi / Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des services / Sous Direction du Tourisme, septembre 2010

- « Réunion du groupe de réflexion sur la formation des saisonniers » Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi / Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des services / Sous Direction du Tourisme, juin 2010
- « Réunion du groupe de réflexion sur le logement des saisonniers » Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi / Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des services / Sous Direction du Tourisme, mai 2010
- « Réunion du groupe de réflexion sur l'entreprise saisonnière » Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi / Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des services / Sous Direction du Tourisme, juillet 2010
- «Schéma interrégional d'aménagement et de développement du massif des Alpes » Comité de massif des Alpes, juin 2006
- « Attractivité des STATIONS de sports d'hiver : reconquête des clientèles et compétitivité internationale » Un groupe de travail du comité de massif a examiné ces différents programmes et fait des propositions pour la prochaine réforme des fonds structurels. Rapport de Vincent ROLLAND, Député de Savoie à Dominique De VILLEPIN, Premier Ministre, décembre 2006
- « Eléments complémentaires pour l'Etat dans le cadre du rapport VANNSON suite à un entretien avec Carole PELISSOU » Brigitte BARTOLI-BOULY (Directrice de l'Unité territoriale de la Savoie / DIRECCTE Rhône-Alpes), février 2011
- « Pour le droit à la pluriactivité » Hervé GAYMARD (Député de la Savoie), rapport parlementaire, juin 1994
- « Réunion avec M. le Député François VANNSON » contributions de RESO France Groupement d'employeurs, juin 2010
- « Protocole d'accord / facilitateurs saisonniers du Pays du Mont Blanc » Chambre syndicale de l'hôtellerie, Association de commerçants de Chamonix, UD CFDT, UD CGT, Mairie de Chamonix, DDTEFP, Maison de l'Emploi de l'Arrondissement de Bonneville, février 2009
- «Environnement social des saisonniers et des pluriactifs en STATION de montagne : réalités et perspectives – guide méthodologique» ANEM Association Nationale des Elus de la Montagne, avril 2006
- « Groupement d'employeurs des vallées d'Aure et du Louron » GEVAL, 2010
- « Développer des groupements d'employeurs multisectoriels ruraux – opportunités et conditions de réussite » étude réalisée par l'AREFA Midi-Pyrénées (Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture) avec les compétences de GEMIP (les Groupements d'Employeurs de Midi-Pyrénées), 2007

- « Proposition pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme » rapport présenté par M. Anicet LE PORS (Conseiller d'Etat), janvier 1999
- « Etude de positionnement touristique Tarentaise été » APTV (Assemblée du Pays Tarentaise Vanoise), septembre 2010
- « Convention interrégionale pour le massif des Alpes » APTV (Assemblée du Pays Tarentaise Vanoise), 2007-2013
- « Le livre blanc pour la modernisation de la saisonnalité » PAS (Point Accueil Saisonnier) Mission locale jeunes, novembre 2009
- « Contribution de la Fédération du BTP de la Savoie » Alexandre GEOFFROY, 2011
- « Contribution au rapport du député VANNSON » de France LACOUR - MILLET, animatrice du bassin de formation de l'arrondissement d'Albertville et Directrice du Centre d'Information et d'Orientation», 2011
- « Proposition de loi pour faciliter le maintien et la création d'emplois » CRGE (Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs) de Bretagne, de Poitou-Charentes, de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées, avril 2009
- « Propositions pour l'amélioration de la pluriactivité et de la saisonnalité » PERIPL (Pôle d'Echange, de Ressources et d'Information sur la Pluriactivité et la Saisonnalité), juin 2010
- « Le massif du Vercors, la pluriactivité et la saisonnalité », Maison de l'Emploi des 4 montagnes, 2011
- Proposition de Loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée présentée par Messieurs CHERPION, PERRUT et TAUGOURDEAU, 2011.
- « Projet de Charte des bonnes pratiques pour l'emploi saisonnier » en Haute Savoie, document transmis par l'UT 74 de la DIRECCTE Rhône Alpes, 2011.
- « Positions communes d'évolutions juridiques relatives aux groupements d'employeurs », Collectifs de groupements d'employeurs (CRGE Bretagne, Poitou Charentes et Languedoc Roussillon, GEMIP), avril 2009.
- « Economie Montagnarde, marché des sports d'hiver », Roger MACHET, UMIH 73 74.