



## **Etude régionale sur les conditions de travail, les conditions de vie et la santé des travailleurs saisonniers**

### **Volet 1 : Etude qualitative auprès des saisonniers, des employeurs et des professionnels**

**Janvier 2008**

Rhône-Alpes est la seconde région touristique française, avec une estimation de 80 000 emplois saisonniers, soit 35 000 équivalents temps plein. Elle est aussi la 4<sup>ème</sup> région pour l'emploi saisonnier agricole, avec environ 100 000 emplois, soit 9 250 unités de travail annuelles.

Cette étude qualitative concernant les conditions de vie, de travail et la santé des saisonniers a été réalisée à la demande du Conseil Régional Rhône-Alpes pour alimenter le Plan régional de la saisonnalité voté en 2006. L'objectif de ce premier volet est d'analyser les conditions de vie, de travail et la santé des saisonniers du tourisme et agricoles de Rhône-Alpes, ainsi que d'identifier les dispositifs existants. Il débouche sur une typologie des travailleurs saisonniers les plus exposés aux risques sociaux et de santé, et sur des orientations pour l'action en faveur de ce public par nature divers et difficile à rejoindre.

L'étude a été réalisée de juillet à octobre 2007 dans 5 sites reflétant la diversité de la région : une station intégrée de Savoie, une station-village de Haute-Savoie, la vallée de l'Ardèche, la vallée de la Drôme, le Beaujolais. En tout, 48 saisonniers, 21 employeurs et 60 professionnels (santé, social, emploi) ont été rencontrés pour un entretien individuel ou en groupe.

Cette étude est une première à plusieurs titres. Elle concerne à la fois l'emploi saisonnier touristique et agricole, ce dernier n'ayant pas encore fait l'objet d'étude. Elle concerne la saison d'été et elle permet une analyse régionale, alors que les études existantes ont pour la plupart concerné une ou deux stations de montagne en hiver. Enfin, elle a permis de croiser les points de vue des travailleurs saisonniers, des employeurs et des professionnels (santé, social, emploi), alors que les études existantes ne ciblaient qu'un seul public.

#### **Les paradoxes de la saison**

Cette étude qualitative met en lumière les paradoxes qui caractérisent le travail saisonnier :

- **L'insertion et la rupture.** Le travail saisonnier est une opportunité d'insertion : première expérience professionnelle, façon de rebondir après une rupture, ou solution durable pour rester enraciné dans un territoire ou pour suivre un choix de vie. Mais il constitue aussi une rupture par rapport au rythme de vie, il peut être excluant pour ceux qui ne tiennent pas le choc, et il est un mode de travail vu comme marginal.
- **Une totale mise à disposition de soi et le déni de la santé.** Durant la saison, le corps doit brusquement répondre à la charge physique de l'emploi (de nombreuses heures, des gestes répétitifs...), mais aussi à la charge mentale due aux pointes d'activité, aux exigences des clients et aux demandes des employeurs qui répercutent sur leurs salariés leurs propres contraintes. Pourtant, les risques du travail sont minimisés et beaucoup de saisonniers ont

une faible attention pour leur santé : la santé est mise à distance, entre parenthèses. Quand il n'y a plus le choix, les saisonniers se soignent. Se pose alors la question de l'accès aux soins, qui est d'abord vécu comme de la « paperasse » et où il y a des barrières du fait de leur manque de disponibilité, des horaires de travail imprévisibles, des distances et du coût (pas de tiers payant par exemple).

- **La précarité, alors que la saison permet la pérennité de la vie des territoires.** Les saisonniers font face à un cumul d'incertitudes qui rendent leur situation précaire : horaires de travail, durée du contrat, rémunération, logement, indemnisation entre les saisons... Ils vivent dans l'urgence et l'immédiateté pour répondre à leur employeur. Ils sont partout mais souvent invisibles. Alors que c'est grâce à leur contribution à l'économie locale que le territoire peut vivre durant une année complète.
- **L'intrication est telle entre travail, conditions de vie et santé,** qu'on peut dire que avoir de bonnes relations avec son employeur et un logement correct proche de son lieu de travail sont les premières conditions de bonne santé pour un saisonnier. Employeurs et saisonniers déploient d'ailleurs des stratégies pour réduire ces incertitudes relationnelles, la plus importante étant l'utilisation du réseau de connaissance.
- **La fête et l'isolement.** La fête est partie intégrante de la saison (surtout touristique) et une des motivations à être saisonnier. Toutefois, pour certains, l'ambiance festive ne suffit pas à rompre le sentiment d'isolement. Et elle est une nouvelle occasion de consommer des produits psycho-actifs, qui s'ajoute à la pénibilité du travail.
- **Des villes saisonnières en milieu rural.** Les zones les plus touristiques deviennent des véritables villes de 10 à 20 000 habitants au cœur de la saison, mais ce sont à la base des territoires ruraux dix fois moins peuplés, avec le niveau de services correspondant. L'adaptation à ces flux est un défi pour les institutions et les acteurs locaux, et leurs réponses sont très variées. La saisonnalité se décline donc de façon fort différente selon les territoires, et l'échelle pertinente pour l'analyser peut descendre jusqu'au niveau de la commune dans les stations de montagne.

### Une typologie des saisonniers et de leurs problèmes

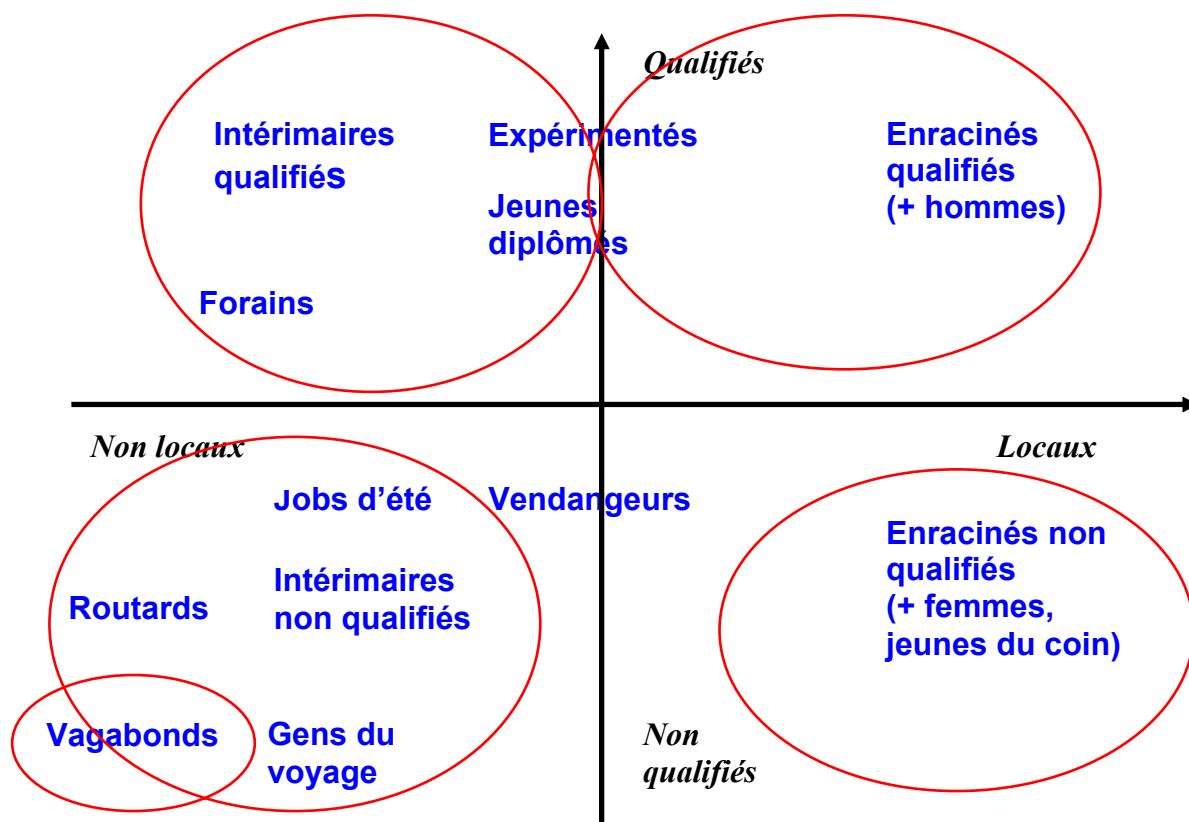
Public par définition divers et peu saisissable, les travailleurs saisonniers peuvent toutefois être classés en plusieurs groupes selon leur inscription dans l'espace local, leur niveau de qualification, leur inscription dans le temps (saisonniers occasionnels ou dans la durée, enchaînement des saisons) et leur mode de sociabilité (seuls, en couple, en famille). De plus, ces groupes ont des risques et besoins au niveau santé et social différents.

Le graphique de la page suivante présente les 12 profils identifiés en fonction de leur insertion locale (axe horizontal) et de leur qualification (axe vertical). Cette typologie permet de distinguer 4 groupes :

1. Dans le quart supérieur droit se trouvent les personnes disposant d'un maximum de ressources : les « **enracinés qualifiés** », principalement des hommes, sont à la fois bien ancrés localement et professionnellement par leur expérience ou leur diplôme.
2. Dans le quart inférieur droit se trouvent les « **enracinés peu qualifiés** ». Leurs besoins ne sont pas à saisir par le prisme de la saisonnalité. Inscrits dans la saison pendant longtemps, pour pouvoir vivre sur ce territoire, ils aspirent à être considérés comme n'importe quels autres salariés, d'où leurs préoccupations sur l'annualisation, la formation, l'évolution de carrière et des salaires, la pénibilité du travail, les déplacements.
3. Dans le quart supérieur gauche, les saisonniers expérimentés venant de l'extérieur, les « **intérimaires qualifiés** ». Très demandés, ils ont de bons salaires et sont souvent logés. Ils ont des besoins du fait de leur mobilité (notamment eu égard à leur professionnalité, ils auraient besoin que leur déplacement sur leur lieu de travail soit pris en charge). Surtout ils

ont besoin que leur expérience et leur ancienneté soient reconnues, que ceci en passe par des aides (financières, droit à la formation, etc.) pour monter leur propre entreprise ou par une revalorisation des salaires (du fait de leur mobilité, leur ancienneté n'est jamais reconnue au plan financier).

**Graphique : typologie des saisonniers**



4. Dans le quart inférieur gauche du schéma se trouvent **les personnes qui ont le moins de ressources**, étant distantes tout à la fois de leur site d'activité et de la professionnalité. Ce sont les « intérimaires non qualifiés », jeunes en « job d'été », gens du voyage, « routards » et « vagabonds ». Ils ont le moins de ressources en propre et pourtant ils formulent spontanément le moins de besoins. Alors qu'ils auraient besoin d'un suivi médical et administratif adapté (sauf pour les jeunes en job d'été), de solutions d'hébergement peu onéreuses (espace de parking des camionnettes...), d'un soutien économique (revalorisation des salaires, maintien des allocations RMI pendant la saison, etc.) et de personnes ressources pouvant les accompagner.

Les « **vagabonds** » sont particulièrement à risque santé ou social du fait de leur absence de réseau social et de leur difficulté à mobiliser des ressources formelles ou informelles, contrairement aux autres groupes qui sont souvent débrouillards. Ils ont besoin d'un accompagnement individualisé dans toutes les dimensions de leur existence.

### **Des actions et dispositifs pour les saisonniers**

Les professionnels de l'emploi, de la santé et du social ont, pour certains depuis plus de vingt ans, pris la mesure des problèmes des saisonniers et tenté d'apporter des réponses. Sur les cinq sites enquêtés, de nombreuses actions ont été menées, souvent à partir de collectifs d'acteurs qui se sont concertés pour élaborer des réponses.

**Les « maisons de la saisonnalité » ou « espaces saisonniers »** n'existent pas partout mais sont salués comme des initiatives qui permettent l'accueil des saisonniers et également des employeurs. Ce sont des lieux où de l'information est disponible et où un suivi personnalisé est possible pour ceux qui en ont besoin.

**Les brochures d'information** comportent des informations générales (droit du travail, santé, logement...) mais aussi des informations pratiques sur les lieux ressources.

**Pour l'emploi**, des forums d'emploi ou des journées saisonniers permettent de mettre en relation employeurs et futurs saisonniers. Deux projets de « charte » de l'emploi saisonnier ont été réalisés, afin d'améliorer les standards de qualité du travail saisonnier.

Des initiatives ont été prises pour **améliorer le logement** des saisonniers. Il peut s'agir de création de foyers, avec le soutien des municipalités et la participation d'employeurs.

Plusieurs **actions de santé** en direction des saisonniers ont été décrites. Il peut s'agir d'initiatives ludiques (pot d'accueil, exposition photo) qui donnent l'occasion de parler de santé de façon informelle, ou d'actions ciblées : dépistage des hépatites et des infections sexuellement transmissibles, distributions de préservatifs, échange de seringues, information sur les produits psycho-actifs, ou « journée santé » associant différents types de professionnels.

### **Des propositions pour améliorer la santé et les conditions de vie et de travail des saisonniers**

A l'issue de cette étude qui permet de mieux comprendre qui sont les saisonniers et quels problèmes découlent de cette exigence de mise à disposition complète de soi, il est possible de définir quelques **principes d'action** en faveur des saisonniers :

- L'intrication entre santé travail et conditions de vie est telle qu'il est nécessaire de **travailler en lien avec les multiples acteurs** concernés au niveau local, mais aussi avec les entreprises, voire au niveau national (conventions collectives, législation...).
- L'invisibilité des travailleurs saisonniers fait qu'il est difficile de **sortir de la représentation** réductrice que ce sont de jeunes célibataires qui font leurs premières armes professionnelles. Or certains feront des saisons pendant de nombreuses années, ils devraient donc pouvoir vivre en couple et en famille, s'inscrire dans un parcours professionnel, accéder à la formation, bénéficier de dispositifs pour faire la transition entre les saisons (chômage, RMI...). Cela passe tout d'abord par un autre regard sur cette modalité d'activité professionnelle.
- Il est toujours possible de travailler entre professionnels dans une station touristique. Toutefois, seul le **soutien des élus locaux** permet d'entrer dans une action pérenne et de grande ampleur grâce à la légitimité, à la communication et aux moyens qu'ils apportent. L'engagement des élus passe par leur prise de conscience que l'amélioration de la vie des saisonniers profite également aux employeurs, car il y a moins de tension, et donc aux clients, qui bénéficient d'un meilleur service rendu.
- La communication entre saisonniers passe essentiellement par le bouche à oreille, dans les lieux où ils se retrouvent. Ces **réseaux informels de sociabilité** peuvent être des points d'appui pour les actions d'information et de prévention. Le passage par des personnes-relais a été expérimenté avec succès. La mobilisation des employeurs est également importante.
- La santé n'est pas une préoccupation prioritaire des saisonniers, ni des employeurs. Il y a même un déni des risques et une mise à distance des questions de santé. Même si la plupart des saisonniers sont jeunes et en bonne santé, ils peuvent avoir des problèmes de santé, notamment liés à leur travail (troubles musculo-squelettiques, accidents du travail, stress...), ainsi qu'à leurs conduites liées à la fête (consommation de produits psycho-actifs, prise de risque). Il y a également la question de l'accès aux soins pour ceux qui ne sont pas domiciliés sur place. C'est donc par **une démarche volontariste sur la santé** auprès des saisonniers et des employeurs que la situation évoluera.
- Les **saisonniers agricoles** sont plus invisibles et plus difficiles à joindre que les touristiques du fait de leur dissémination sur les exploitations et de l'enchaînement de contrats souvent courts. Ils présentent pourtant des **vulnérabilités** du fait de la pénibilité du travail, et de leur exposition aux produits phytosanitaires. Les vendanges sont un moment important de regroupement de saisonniers agricoles, mais ne sont pas un contexte opportun pour un travail sur la santé.

Quelques **actions possibles**, issues des demandes des saisonniers :

1. **Généraliser les « espaces saisonniers » ouverts toute l'année.** Ce sont des lieux de proximité où les saisonniers peuvent trouver une approche globale et personnalisée de leurs préoccupations et où un travail en réseau peut s'élaborer entre professionnels. Les saisonniers apprécieraient qu'ils deviennent aussi des lieux de sociabilité où il peut se créer du collectif.
2. L'information existe et circule, mais insuffisamment. Il est possible de **rendre les informations plus accessibles** en s'appuyant sur des relais et sur les employeurs. La forme de la communication peut également être travaillée pour rejoindre l'identité des saisonniers.
3. **Un numéro vert « saisonniers »**, en cours d'implantation, serait apprécié des saisonniers s'il permet d'avoir en toute discrétion des réponses à des questions sur leurs conditions de travail, leur contrat, leur logement ou encore la santé. Toutefois, les professionnels notent qu'il y a rapidement besoin d'informations très locales précises, qui aujourd'hui ne sont pas disponibles.
4. **Améliorer les conditions de travail** est un objectif crucial, car celles-ci sont à l'origine des trois principales causes de conflit entre les saisonniers et les employeurs : l'investissement dans le travail (que les employeurs aimeraient total, alors que les saisonniers veulent aussi profiter du site), la réglementation du travail et du logement (que les employeurs jugent excessive, et que les saisonniers jugent souvent non respectée), la rémunération (que les employeurs jugent de plus en plus couteuse, alors que les saisonniers estiment qu'elle diminue).

Cela passe par une meilleure information des deux parties. Les saisonniers demandent aussi des ressources juridiques et des interlocuteurs spécialisés et des contrôles. Enfin, une médiation pourrait être mise en place pour résoudre les conflits avant qu'ils aboutissent à une issue judiciaire ou une rupture de contrat.

5. **Améliorer le logement et les conditions de vie** est une priorité pour les saisonniers. L'accès au logement est menacé par la flambée des prix de l'immobilier dans les zones les plus touristiques. La construction de foyers-logements est une solution mais elle n'est jamais suffisante en quantité, et elle peut être perçue comme discriminante (regroupement, surveillance). L'accès au parc privé (pour une partie peu ou pas occupé) et l'aménagement de terrains pour les camionnettes sont des pistes complémentaires. Les aides à la mobilité, les tarifs réduits (« cartes saisonniers ») permettent également de compenser les inconvénients dus à l'isolement et au coût de la vie en station.
6. En ce qui concerne **la santé**, il y a peu de demande des saisonniers, mais les besoins sont clairement identifiés. Il est possible d'amener les saisonniers à une réflexion en s'appuyant sur des événements qui les concernent (animations festives, forums emploi) ou en créant des actions spécifiques (journées santé, journées dépistage, consultations avancées de centres de planification, distributions de préservatifs, échange de seringues...).

Pour **l'accès aux soins**, les principales attentes des saisonniers concernent le tiers payant (souvent refusé pour les non-locaux), des créneaux horaires de consultation prioritaires, des tarifs conventionnés sans dépassement, et le respect du principe d'exception à la règle du médecin traitant pour les non-locaux.

Sans oublier la visite de **médecine du travail**, souvent non réalisée à l'embauche, mais qui devrait être systématique au moins pour les postes les plus pénibles ou exposés aux produits chimiques (agriculture), ainsi que pour ceux qui sont saisonniers dans la durée.