

« LES BESOINS EN LOGEMENT DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS EN BASSE-NORMANDIE »

Avril 2009

Etude réalisée par Habitat et Développement Bretagne, le Centre de Développement pour l'Habitat et l'Aménagement des Territoires (CDHAT) et IDEA Recherche, à la demande des services du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire en Basse-Normandie (Direction Régionale de l'Equipement, Directions Départementales de l'Equipement du Calvados, de l'Orne et de la Manche).
Etude pilotée par la DDE de la Manche (Service aménagement, urbanisme et environnement / Pôle analyses territoriales et prospective).

REMERCIEMENTS

La DRE et les DDE de Basse-Normandie remercient l'ensemble des interlocuteurs sollicités tout au long de cette étude - institutionnels, employeurs, organismes professionnels - mais également les membres du comité de pilotage pour leur contribution.

Sommaire

Préambule	6
<hr/>	
1. Le contexte et les objectifs de l'étude	6
2. Quelques définitions préalables	7
3. Le cadre législatif et réglementaire	8
4. La méthodologie retenue pour l'étude	10
5. Le plan de l'étude	12
1 - Le travail saisonnier en Basse-Normandie et le marché de l'habitat	13
<hr/>	
1.1 - L'emploi saisonnier	13
A. Caractéristiques générales	13
B. Analyse par secteur d'activité	15
C. Les offres d'emploi	16
1.2 - Le marché de l'habitat	22
A. Le parc de logements	22
B. Le dynamisme de la construction	24
C. Le parc locatif	25
D. L'hébergement des saisonniers : état des lieux	25
1.3 - L'emploi et le logement des saisonniers vus par les acteurs professionnels	26
1.4 - L'emploi et le logement des saisonniers vus par les communautés de communes	28

2 - « Zoom » sur cinq territoires de référence

31

2.1 - La communauté de communes de Pontorson – Le Mont-Saint-Michel	32
A. Présentation du cadre général	32
B. La population des salariés saisonniers	34
C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement	36
2.2 - Les communautés de communes des cantons de Lessay, Saint-Malo-de-la-Lande et Montmartin-sur-Mer	40
A. Présentation du cadre général	40
B. La population des salariés saisonniers	42
C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement	44
2.3 - La communauté de communes « Cœur Côte Fleurie »	47
A. Présentation du cadre général	47
B. La population des salariés saisonniers	48
C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement	50
2.4 - Les communautés de communes des pays d'Exmes et du Merlerault	53
A. Présentation du cadre général	53
B. La population des salariés saisonniers	55
C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement	56
2.5 - La commune de Bagnoles-de-l'Orne	58
A. Présentation du cadre général	58
B. La population des salariés saisonniers	59
C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement	61

3 - Analyse d'expériences en France

63

3.1 – La réhabilitation de cinq chalets à La Teste-de-Buch	64
3.2 – La construction de logements pour saisonniers en Pays Royannais	66
3.3 – La réhabilitation du parc privé en Tarn-et-Garonne	68
3.4 – La mobilisation du parc privé dans les Deux-Sèvres	70
3.4 bis – La mobilisation du parc privé aux Deux-Alpes	71

4 - Les réponses à apporter en Basse-Normandie **72**

Des solutions qui ont leurs limites	72
Une solution qui reste à concrétiser	73
Des solutions plus classiques	75
Des actions d'accompagnement	80
Saisir les opportunités foncières	82

Pour conclure **83**

Glossaire **86**

Annexes **91**

Préambule

1. Le contexte et les objectifs de l'étude

La question du logement des travailleurs saisonniers est un problème récurrent dans tous les territoires à vocation touristique ainsi que dans ceux dont les activités agricoles exigent une main d'œuvre nombreuse et occasionnelle. La difficulté à se loger contribue souvent à accentuer les difficultés de recrutement de cette main d'œuvre.

Par la nature de ses principales activités économiques et leur localisation, la Basse Normandie n'échappe pas à ce problème. Les domaines d'activités qui font appel à cette main d'œuvre saisonnière sont principalement le tourisme : hôtellerie, restauration, animation,... et l'agriculture : maraîchage, conchyliculture, cueillette de fruits, filière équine...

Pour sa part, l'Etat se doit de contribuer à favoriser le développement économique des territoires et de garantir à chacun le droit à un logement décent.

Cette double exigence a conduit les services du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire en Basse Normandie, à savoir la direction régionale de l'Equipement et les trois directions départementales de l'Equipement, à mener une réflexion sur les besoins en logement des travailleurs saisonniers dans la région.

C'est l'objet de cette étude qui vise trois objectifs :

- **identifier les populations concernées et leurs besoins en matière d'hébergement,**
- **tirer les enseignements des expériences menées sur d'autres territoires en France dans des situations comparables,**
- **proposer des réponses adaptées aux différentes situations rencontrées en Basse-Normandie.**

L'étude qui a été pilotée par la DDE de la Manche, a associé de nombreux partenaires réunis au sein d'un comité de pilotage. Elle a été lancée juste avant la saison touristique 2007 et s'est prolongée jusqu'au début de l'année 2009.

2. Quelques définitions préalables

L'emploi saisonnier, c'est un peu la frange invisible du monde du travail. Aucune définition légale n'existe pour l'emploi saisonnier. Ce dernier est seulement évoqué dans le code du travail à l'article L 1242.2 relatif au contrat de travail à durée déterminée : il fait partie des trois cas pour lesquels un CDD peut être conclu (cf annexe).

Pour la Communauté économique européenne, par travail à caractère saisonnier, « il convient d'entendre un travail qui dépend du rythme des saisons et se répète chaque année » (règlement CEE, n° 1408/71 du Conseil, 14 juin 1971) (cf annexe). Par ailleurs, l'administration du Travail a également apporté des précisions sur cette définition via un certain nombre de circulaires.

Le travail saisonnier peut être défini selon les critères suivants :

- il est limité dans le temps ;
- il correspond à un accroissement d'activité cyclique, nécessitant momentanément de recourir à de la main d'œuvre supplémentaire ;
- il concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...), et ce, indépendamment de la volonté de l'employeur.

Comme on va le constater plus loin dans cette étude, les activités à caractère saisonnier ont des contours juridiques, économiques et sociaux assez flous. Il peut s'agir d'activités permanentes ou temporaires, obéissant à des rythmes syncopés ou monocycliques.

S'il est aisé d'identifier les activités qui ont recours à un recrutement de personnel saisonnier, toutes les études réalisées montrent qu'il est en revanche beaucoup plus difficile de quantifier et de qualifier l'emploi

concerné, d'autant plus que ce dernier comporte une partie de travail non déclaré, échappant de ce fait aux statistiques officielles. A ce sujet, il faut souligner que l'appareil statistique est inadapté aux saisonniers et plus généralement aux intermittents du territoire.

Les spécialistes du sujet classent les travailleurs saisonniers en trois catégories : les « météores », les aspirants et les professionnels.

- les « **météores** » : ce sont des jeunes (majoritairement étudiants) qui voient dans l'emploi saisonnier l'opportunité d'un petit boulot temporaire qui leur apporte à la fois un revenu d'appoint et une occupation pendant les vacances. L'été constitue ainsi pour bon nombre d'entre eux une période de découverte du monde du travail, avec ses bons et ses mauvais côtés. Il faut souligner comme points pénalisants, le fait que la plupart de ces jeunes ne disposent pas de moyen de locomotion et qu'en période de crise, ces petits boulots visés par les étudiants ont tendance à se raréfier et sont occupés par des actifs en situation de précarité.
- les **aspirants** : il s'agit de saisonniers qui souhaitent se perfectionner. Ce sont pour la plupart des jeunes qui veulent compléter leur formation et acquérir des références professionnelles, toujours utiles dans un curriculum vitae.
- les **professionnels** : le travail saisonnier correspond pour eux à un choix de vie puisqu'ils vivent exclusivement de ce type de travail (exemple : saisonnier sur la côte l'été, saisonnier à la montagne pendant la saison des sports d'hiver). Ces saisonniers professionnels, généralement qualifiés, sont dans l'ensemble bien rémunérés et autonomes pour leurs besoins de déplacement.

Dans ces différents cas de figure, la question du logement est souvent une source de difficultés pour les personnes concernées et pour les employeurs, d'autant plus que le profil de ces travailleurs les met localement en

concurrence avec d'autres intermittents du territoire (stagiaires, apprentis, jeunes en formation en alternance).

L'éventail des catégories de saisonniers décrites ci-dessus reflète des stratégies et des niveaux de revenus très contrastés qui impactent fortement le mode de vie et l'accès au logement des intéressés. Il faut également souligner une évolution à prendre en compte : le nombre croissant de saisonniers qui vivent en couple alors que les structures d'accueil telles que celles offertes dans les FJT sont plutôt adaptées à des personnes célibataires.

3. Le cadre législatif et réglementaire

Le logement des travailleurs saisonniers est encadré par de nombreux textes dont plusieurs textes récents :

- la convention du 15 juillet 2004 entre l'Etat et l'UESL relative au logement des salariés saisonniers du tourisme ;
- la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;
- la loi n°2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux (notamment l'article 98) ;
- la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, dans ses trois volets du plan de cohésion sociale : emploi, logement et égalité des chances ;
- l'article R327.1 du code de la construction et de l'habitation relatif aux PIG ;
- la circulaire UHC/IUH4/26 du 8 novembre 2002 relative aux OPAH et aux PIG ;
- l'instruction ANAH I 2005-03 du 12 juillet 2005 relative aux aides de l'ANAH à l'ingénierie des programmes d'amélioration de l'habitat privé ;

- La convention du 20 décembre 2006 entre l'Etat et l'UESL relative à la garantie des risques locatifs (cf annexe).

Un accord-cadre a par ailleurs été co-signé le 3 mars 2006 par le ministère de l'Agriculture et de la Pêche, le ministère délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes et par l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (ANAH). Il prévoit la mise en place d'un programme expérimental de logements sociaux destinés aux travailleurs saisonniers agricoles.

Quels sont les droits des travailleurs saisonniers ?

L'emploi saisonnier est par nature précaire et pourtant, il ne donne pas droit à la prime de précarité.

Quel contrat ?

Le contrat de travail saisonnier constitue une sous-catégorie des contrats de travail à durée déterminée, c'est-à-dire de date à date. Parce que le travail saisonnier est par nature à durée déterminée, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et ne peut, en aucun cas, avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi ayant trait à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement d'une entreprise (exemple : contrat avec un serveur pendant les six mois d'ouverture d'un restaurant dans une station de ski) ne sont pas considérés comme saisonniers.

Le contrat doit être remis au plus tard deux jours après l'embauche, sans quoi le salarié est considéré comme étant en contrat à durée indéterminée (CDI). Il doit mentionner des informations sur l'employé (nom, adresse, numéro de sécurité sociale...), l'employeur et les conditions de travail (durée du contrat, taux horaire, nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles,

tâches à accomplir, rémunération brute, convention collective...). Le CDD peut ne pas comporter de date précise d'échéance. Dans ce cas, il doit néanmoins indiquer qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi, la durée maximale étant de 18 mois. Enfin, dans le cadre des contrats saisonniers, sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat versée en fin de CDD n'est pas due.

Un employeur a la possibilité de recruter un travailleur saisonnier à temps partiel. Il peut également conclure des contrats saisonniers successifs avec un même salarié, sans être obligé de proposer un CDI, à condition que ces contrats soient conclus dans le but de pourvoir un emploi effectivement saisonnier, c'est-à-dire non permanent, et qu'ils respectent les règles relatives aux CDD.

Titulaire d'un CDD, l'employé saisonnier est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie également des mêmes droits (congrés payés, formation, protection sociale, indemnités de chômage (sous certaines conditions)...) et des mêmes avantages (jours fériés, pause, cantine...).

Quel salaire ?

Un travailleur saisonnier majeur gagne au minimum le Smic (80 % du Smic s'il est âgé de moins de 17 ans, 90 % s'il a entre 17 et 18 ans), soit 8,71 € au 1er juillet 2008 (1 321 € bruts / mois pour 35 h hebdomadaires). Le salaire brut indiqué ci-dessus ne comprend pas la prime de précarité et les congés payés que le saisonnier touche à la fin de son contrat.

Quels horaires ?

Cela dépend de l'emploi occupé. La durée hebdomadaire maximale légale est de 48 h. En outre, les journées ne peuvent excéder 10 heures, un aménagement spécial est prévu pour les moins de 18 ans qui ne peuvent effectuer plus de 8 heures par jour.

Tout salarié doit bénéficier de 20 minutes de pause toutes les 6 heures et d'un jour de congé par semaine.

Quels risques ?

Le travail saisonnier donne lieu à des abus multiples et variés : période d'essai non rémunérée, travail « au noir », emploi à temps plein alors que le contrat a été conclu pour un temps partiel, horaires abusifs... Rappel : en travaillant au noir, le saisonnier n'a aucune garantie d'être payé et n'est pas protégé en cas d'accident du travail.

Quel logement ?

Dans le domaine du travail saisonnier, la question du logement est récurrente. Trop souvent, l'offre d'habitat dédié aux saisonniers n'est globalement en adéquation ni avec la demande, ni avec les préoccupations habituelles des propriétaires bailleurs, ni même avec celles des employeurs.

Ces derniers n'ont bien entendu, aucune obligation de loger leur personnel saisonnier. S'ils le font, c'est soit parce qu'ils ont eux-mêmes des disponibilités, soit parce qu'ils souhaitent fidéliser leurs saisonniers ou bien encore parce ce qu'ils ont intérêt à faciliter leur recrutement, surtout quand la concurrence locale est rude. En tout état de cause, l'employeur qui propose un logement doit respecter les dispositions du code du travail, à savoir :

- une chambre hors du lieu de travail, fermant à clé et équipée de fenêtres,
- au plus, six personnes du même sexe dans une même pièce, à l'exception des couples, qui bénéficient de chambres indépendantes,
- les lits superposés sont interdits : les salariés doivent pouvoir accéder librement à leur lit.

Par ailleurs, il convient de souligner que le contrat de travail et la mise à disposition du logement sont étroitement liés. En cas de rupture du contrat par une des deux parties, le logement, qui est un accessoire du contrat de travail, doit être immédiatement libéré.

Repas et logement sont généralement à la charge de l'employé sauf dans certains contrats. Les avantages en nature que sont le repas et le logement sont considérés comme des compléments de salaire qui sont évalués forfaitairement par la Sécurité sociale ou le Code du travail et soumis aux cotisations sociales. Pour les salariés auxquels l'employeur fournit la nourriture et le logement ou l'une de ces prestations en nature, le salaire minimum en espèces garanti est déterminé en déduisant du SMIC les sommes fixées par convention collective. A défaut d'une telle convention, la prestation journalière de nourriture est évaluée à deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti déterminé en application des dispositions de l'article L 141-8 et la prestation mensuelle de logement à huit fois ce même taux (*article D 141-11 du Code du travail*). Pour les salariés auxquels l'employeur fournit le logement, cette prestation en nature est évaluée, à défaut de convention ou d'accord collectif, à 0,02 euros par jour (*article D 141-9 du Code du travail*).

Dans la plupart des cas, le saisonnier doit modérer ses ambitions pour se loger, c'est-à-dire un peu trop souvent prendre ce qui se présente, même quand le niveau de confort n'est pas celui que décemment il est en droit d'attendre. La formule « nourri, logé, blanchi » n'est pas non plus un gage de qualité des services ainsi globalement rendus au salarié concerné.

4. La méthodologie retenue pour l'étude

Comme il a été indiqué précédemment, le travail saisonnier tel qu'il est identifié par le code du travail ne contient aucune indication sur les activités et les périodes d'activité concernées. Il en résulte un déficit d'information

statistique : les sources administratives ne recensent pas les contrats saisonniers en tant que tels et les enquêtes s'intéressent peu à ce domaine.

Les études locales consacrées au logement des saisonniers commencent néanmoins à se multiplier (voir annexe bibliographique). Toutes mettent l'accent sur la principale difficulté rencontrée : disposer de données statistiques fiables sur cette population et plus particulièrement sur la catégorie des intermittents du territoire, confrontés à la difficulté de devoir associer recherche d'un emploi et recherche d'un logement.

Deux méthodes sont généralement utilisées pour quantifier l'emploi saisonnier :

- application de ratios. A titre d'exemple, les spécialistes considèrent que dix lits touristiques génèrent un emploi saisonnier.
- réalisation d'enquêtes locales, notamment auprès des employeurs.

Pour réaliser cette étude et mieux approcher la réalité, il a été décidé de compléter les données mobilisables par une enquête sur le terrain visant l'ensemble des acteurs concernés : entreprises, groupements d'employeurs, collectivités, structures d'information, structures de gestion d'hébergements,...

Bien entendu, les données disponibles ne prennent pas en compte les travailleurs non déclarés.

La méthodologie retenue pour la réalisation de cette étude a été la suivante :

- Recueil et analyse des données statistiques disponibles

Pour caractériser l'emploi et le logement des travailleurs saisonniers, plusieurs sources complémentaires ont été investiguées :

- enquête BMO (Besoins en main d'œuvre) Assedic sur les projets de recrutement en 2007,
- offres d'emplois MSA 2002-2006,

- offres d'emploi ANPE 2005-2007,
- marché de l'habitat.

La source ASSEDIC fournit des éléments statistiques très éclairants pour cerner l'ampleur du phénomène de saisonnalité, même s'il faut garder une certaine prudence dans l'analyse car il s'agit d'intentions d'embauche et non d'embauches réellement opérées.

Les données MSA regroupent les informations statistiques relatives aux secteurs agricole et conchylicole.

Les données de l'ANPE présentent l'avantage de la diversité des variables disponibles et permettent de travailler tous secteurs confondus. A l'instar de la source ASSEDIC, la source ANPE a toutefois ses limites. En effet, les offres d'emploi ne recouvrent pas la réalité des recrutements. De surcroît, l'ANPE est de plus en plus concurrencée par d'autres modes de recrutement, l'intérim en particulier.

- Enquête auprès des professionnels

Cette enquête a pris la forme d'entretiens téléphoniques auprès d'acteurs impliqués à divers titres auprès des saisonniers :

- Association ornaise pour le logement temporaire des jeunes,
- Association régionale des missions locales et des PAIO,
- Union régionale pour l'habitat des jeunes (FJT) (étude 2007),
- ADASEA 50,
- Comités locaux pour le logement autonome des jeunes (3),
- CLLAJ de Coutances lié à PAIO,
- Missions locales (12),
- Points d'accueil d'information et d'orientation PAIO (6),
- Collecteurs du 1% logement (3),
- Chambres d'agriculture (3),
- Chambres de commerce et d'industrie (4),
- Unions des métiers et de l'industrie hôtelière de la Manche et du Calvados.

- Enquête auprès des communautés de communes

L'ensemble des communautés de communes de Basse-Normandie a été sollicité par voie postale (voir questionnaire en annexe). L'objectif de cette enquête exhaustive était d'évaluer l'importance de l'emploi saisonnier et les éventuelles difficultés à se loger pour les salariés concernés et de connaître le ressenti qu'en ont les acteurs politiques à l'échelle de petits bassins de vie.

- **Analyse des solutions de logement expérimentées ailleurs**, parce qu'elles peuvent inspirer les solutions à retenir en Basse-Normandie.

Le travail préliminaire présenté ci-dessus a permis d'identifier **cinq secteurs bas-normands où la question du logement des saisonniers se posait avec une certaine acuité**, secteurs qui sont ainsi devenus les territoires de référence pour la suite de l'étude. Il s'agit de :

- **La communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel,**
- **Les communautés de communes du canton de Saint-Malo-de-la-Lande, du canton de Montmartin-sur-Mer et du canton de Lessay,**
- **La communauté de communes Cœur Côte Fleurie,**
- **Les communautés de communes du pays d'Exmes et du pays du Merlerault,**
- **La commune de Bagnoles-de-l'Orne.**

Chaque secteur a fait l'objet d'un traitement en plusieurs étapes :

- 1) Analyse du cadre général, des conditions d'habitat et de transport, « zoom » sur l'offre d'hébergement potentiellement mobilisable pour les saisonniers.
- 2) Enquête téléphonique auprès des employeurs locaux de main d'œuvre saisonnière (cf trame en annexe). Cette enquête a porté sur les points suivants :

- Les salariés de l'entreprise,
 - Les salariés saisonniers,
 - Le logement des salariés saisonniers.
- 3) Estimation des besoins en logement pour les saisonniers sur ces territoires.

5. Le plan de l'étude

La première partie de l'étude présente un panorama du travail saisonnier en Basse-Normandie et du marché de l'habitat auquel il est contraint de s'adapter.

Ce panorama est affiné ensuite sur cinq territoires de référence bas-normands, avec l'objectif de mieux cerner la demande locale et le niveau d'adéquation entre cette demande et l'offre de logement potentiellement mobilisable. Il constitue la deuxième partie de l'étude.

Dans une troisième partie sont analysées les solutions adoptées dans cinq territoires extérieurs à la Basse-Normandie, qui présentent des situations comparables à celles que l'on peut rencontrer dans la région, l'objectif étant d'en tirer des enseignements pour leur reproductibilité éventuelle, partielle ou totale.

La quatrième et dernière partie explore la palette des solutions qui peuvent être envisagées pour loger les saisonniers sur un territoire en fonction des caractéristiques géographiques de ce dernier et de la nature des besoins à satisfaire.

Les lecteurs trouveront par ailleurs, à l'issue de cette analyse, un certain nombre d'annexes qui apportent des informations complémentaires sur le sujet traité, ainsi qu'un glossaire.

1- Le travail saisonnier en Basse-Normandie au regard du marché de l'habitat

1.1 - L'emploi saisonnier

A. Caractéristiques générales

Les travailleurs saisonniers, souvent jeunes (moins de 25 ans) et originaires du territoire où ils travaillent, représentent à peine 2 % de la population active salariée dans la région. Leur niveau de qualification est faible, tout comme leur rémunération (SMIC). Ils travaillent le plus souvent dans le tourisme (hôtellerie/restauration en particulier) ou dans la grande distribution.

Les zones d'emploi qui ont le plus recours à ce type de main-d'œuvre correspondent aux secteurs disposant d'une façade maritime, en particulier lorsque s'ajoute à cela un pôle urbain important. Ces franges littorales et rétro-littorales économiquement dynamiques concentrent par voie de conséquence les besoins en logement.

En raison de l'importance du recours à l'intérim et surtout des emplois de remplacement, la quantification précise de l'emploi saisonnier est, comme on a déjà pu le souligner, difficile à effectuer. S'appuyant sur les déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2005 de l'INSEE, une étude récente du Conseil Economique et Social Régional de Basse-Normandie évalue à un peu plus de 11 000 (hors activités agricoles) le nombre de saisonniers dans la région et les ventile comme suit, par activité et zone d'emploi :

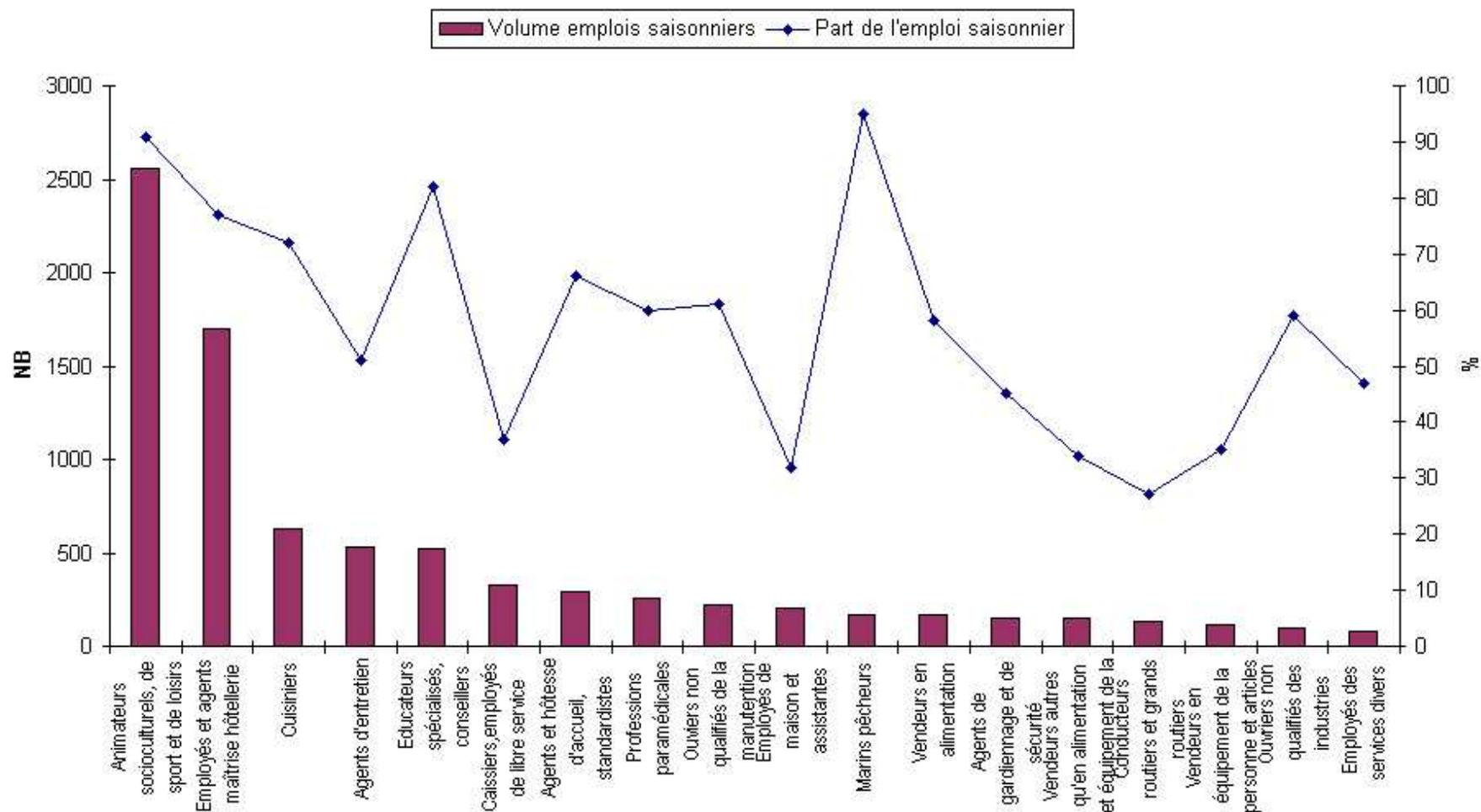
Effectifs de saisonniers en 2005 dans les principales activités économiques concernées (Source : DADS 2005 – INSEE)

Zones d'emploi	Activités Grande distribution	Activités touristiques	Activités de nettoyage	Activités socio-culturelles	Jeux de hasard et d'argent	Total
Caen-Bayeux	918	1 188	1 010	786	813	4 715
Lisieux	299	855 ¹	97	33	2 066 ¹	3 350
Cherbourg	387	404	250	nc	nc	1 041
Saint-Lô	nc	nc	138	nc	nc	138
Avranches-Granville	230	462	nc	nc	nc	692
Coutances	nc	183	nc	nc	nc	183
Flers	164	157	105	nc	nc	426
Alençon-Argentan	209	119	162	nc	nc	490
Total	2 207	3 368	1 762	819	2 879	11 035

En raison d'un biais statistique, le secteur des jeux de hasard et d'argent est significativement majoré au détriment du secteur des activités touristiques.

Le graphique ci-dessous présente quant à lui les résultats de l'enquête besoins en main-d'œuvre réalisée par l'ASSEDIC de Basse-Normandie en 2007. Cette enquête porte sur les projets de recrutement des entreprises et leur caractère saisonnier : en d'autres termes, les projets de recrutement déclarés comme liés à une activité saisonnière par l'entreprise.

Enquête BMO ASSEDIC sur les projets de recrutement en 2007



B. Analyse par secteur d'activité

La main-d'œuvre saisonnière en Basse-Normandie concerne plus particulièrement deux domaines d'activité, le tourisme et l'agriculture au sens large, c'est-à-dire englobant l'élevage de coquillages sur le littoral (conchyliculture). Ces activités sont en effet soumises à d'importantes variations saisonnières.

- Le tourisme

Le tourisme est un facteur de développement essentiel pour la région. 32 000 personnes travaillent dans ce secteur d'activité, ce qui représente un emploi salarié sur dix.

En 2005, en Basse-Normandie toujours, l'emploi saisonnier lié au tourisme concernait près de 3 500 personnes, recrutées pour faire face aux pics d'activité correspondant principalement à la saison touristique estivale (juillet/août). Cette saisonnalité, en lien très fort avec la présence du littoral, est beaucoup moins marquée dans l'Orne.

Les recrutements les plus importants s'opèrent dans l'hôtellerie/restauration ainsi que dans l'animation.

Dans ce secteur, l'emploi saisonnier est plutôt à temps partiel (29 %), à prédominance féminine et propose des salaires très modestes (moins de 1 000 € net par mois).

On doit noter que dans les secteurs d'activité tels que le tourisme et l'hôtellerie/restauration, les employeurs préfèrent généralement les candidats disponibles toute la saison (entre trois et cinq mois) plutôt que plusieurs candidats pour le même poste. Il est en effet plus avantageux pour l'employeur de n'avoir à former qu'une personne pour la saison entière.

- L'agriculture

Dans l'agriculture bas-normande, l'activité saisonnière est répartie pour l'essentiel en cinq grands domaines : le maraîchage, les cultures fruitières, la conchyliculture (ostréiculture principalement), l'élevage bovin et les grandes cultures (céréales...). Il faut y ajouter l'activité équine, plus particulièrement dans l'Orne.

L'emploi saisonnier dans l'agriculture s'exerce souvent en plein air, en équipe, et correspond à un travail manuel. La saisonnalité est ici plutôt abordée comme un « job » d'été mais dans certains cas, il s'agit véritablement d'un métier à part entière. Les périodes d'activité du salarié peuvent se cumuler tout au long de l'année et lui permettent d'acquérir un réel savoir-faire en production agricole. Il pourra ensuite valoriser cette expérience dans un autre secteur d'activité et accéder à un emploi permanent ou encore à un parcours « d'emplois saisonniers » en tant que saisonnier professionnel.

Des trois départements bas-normands, la Manche est celui qui a le plus recours à l'emploi de main-d'œuvre saisonnière agricole. C'est aussi là que la demande en saisonniers est la plus diverse et la plus dispersée sur le territoire départemental (secteur du Mont-Saint-Michel, côte ouest du Cotentin, Val de Saire...). Une enquête menée par l'ASSEDIC en 2006 y avait recensé un potentiel de recrutement de 1 770 saisonniers (soit 71 % des projets d'embauche) qui concernait 31,4 % des employeurs (826).

La saisonnalité varie en fonction du type d'activité et du secteur concerné :

- maraîchage : une saisonnalité plutôt estivale mais des spécificités propres à chaque légume. Globalement, la fin du printemps et le début de l'été correspondent aux périodes de semis ou de plantation tandis que l'automne et l'hiver sont consacrés aux récoltes.

- fruits rouges : période estivale.
- conchyliculture :
 - bimensualisation : rythme spécifique des marées oblige, 3 à 4 jours d'activité plus soutenue sur les parcs ostréicoles et mytilicoles tous les 15 jours, et ce quasiment tout au long de l'année (secouage et repositionnement des poches, vérification de leur arrimage, entretien des tables et des pieux).
 - novembre à janvier : remontée des coquillages depuis les zones d'élevage, préparation des huîtres (lavage, calibrage, conditionnement), commercialisation correspondant à la forte période de consommation que constituent les fêtes de fin d'année.
 - période estivale : intensification des activités d'ensemencement en naissain des bouchots à moules pour les mytiliculteurs et d'entretien des stocks d'huîtres pour les ostréiculteurs.

Le secteur de la conchyliculture s'illustre par des taux records d'augmentation d'effectifs en période d'intensification de l'activité. C'est une activité géographiquement étalée dans l'espace tant à terre (le regroupement des activités sur des bases conchylicoles n'est pas systématique) qu'en mer (en fonction des concessions accordées sur le domaine public maritime).

- L'industrie

Elle recourt également aux saisonniers pour faire face aux pics d'activité eux-mêmes saisonniers. On citera l'exemple de Florette, leader européen du marché des salades et légumes frais prêts à l'emploi. Son usine implantée à Lessay (50), qui constitue le site historique de la marque, emploie des saisonniers pendant l'été.

C. Les offres d'emplois

L'analyse des offres d'emploi proposées soit par le biais de l'ANPE, soit par celui de la MSA, permet :

- de repérer la saisonnalité des besoins,
- de les quantifier,
- de caractériser les territoires bas-normands.

Les offres d'emploi dans l'agriculture (source : MSA)

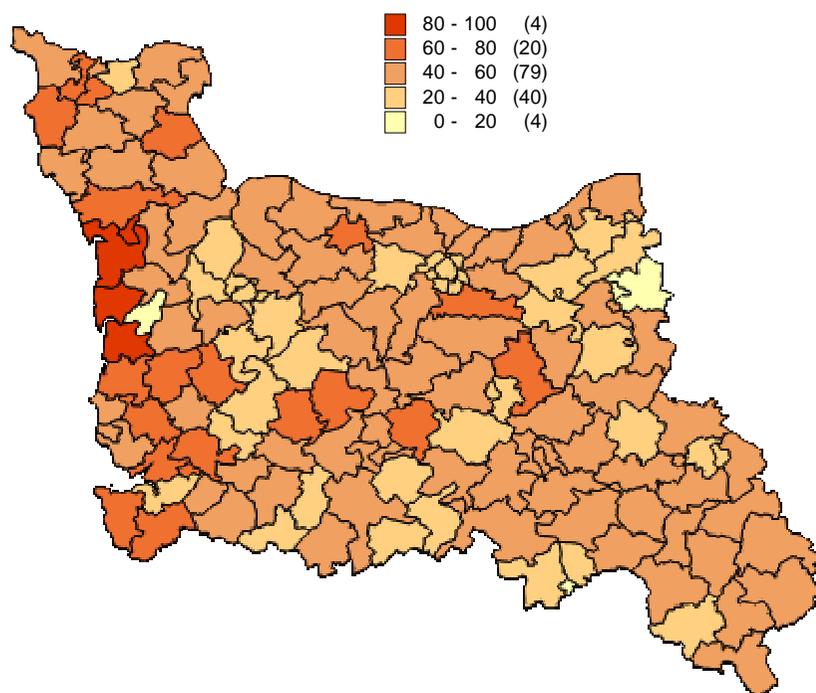
En 2006, la MSA a proposé 40 862 offres d'emplois (45 % dans la Manche, 34 % dans le Calvados et 21 % dans l'Orne).

Parmi ces offres, il convient de distinguer celles qui concernent des CDD parce qu'elles correspondent très souvent à des besoins de saisonniers.

Il ressort de l'analyse que la part des CDD est plus importante dans la Manche (50 % des contrats) que dans les autres départements (43 % pour le Calvados et 39 % pour l'Orne).

Quelques grandes filières fournissent la majorité des emplois. La conchyliculture y prend la part la plus importante, en particulier dans la Manche (Saint-Malo-de-la-Lande, Montmartin-sur-Mer et Lessay), et ce, pour des contrats de très courtes durées.

LES CDD LIES A L'ACTIVITE AGRICOLE EN BASSE NORMANDIE EN 2006
(en pourcentage par rapport à l'ensemble des contrats agricoles)



Six secteurs d'activité prédominant **dans la Manche** :

- la conchyliculture,
- les cultures spécialisées*,
- les cultures non spécialisées*,
- la collecte et le traitement de produits laitiers,
- le Crédit Agricole dont on peut expliquer la présence dans cette liste par le fait que cette banque (« des agriculteurs ») fait appel à des saisonniers pendant les congés des agents.
- les autres organismes professionnels (organismes de mutualité agricole, chambres d'agriculture, syndicats agricoles, etc.).

* *cultures spécialisées* : cultures légumières, de plein champ intensives, maraîchage, pépinières, arboriculture, culture florale, culture fruitière, bulbiculture, ramassage de produits végétaux (plantes médicinales, humus)...

* *cultures non spécialisées* : polyculture, cultures générales (céréales, plantes fourragères, pommes de terre, betteraves industrielles, lin et chanvre, oléagineux...)...

Dans le Calvados, les secteurs qui détiennent la primauté sont les suivants :

- la filière équine (haras),
- les cultures non spécialisées,
- les entretiens de jardins,
- la collecte des produits laitiers,
- le Crédit Agricole,
- les autres organismes professionnels (organismes de mutualité agricole, chambres d'agriculture, syndicats agricoles etc.).

Enfin, **dans l'Orne**, où l'emploi saisonnier est moins présent, quatre domaines d'activités se distinguent :

- la filière équine (haras, notamment dans les secteurs du Merlerault et d'Exmes),
- les cultures non spécialisées,
- le Crédit Agricole,
- les autres organismes professionnels (organismes de mutualité agricole, chambres d'agriculture, syndicats agricoles etc.).

L'activité sylvicole, et notamment l'exploitation de bois, nécessite également de faire appel à des emplois saisonniers.

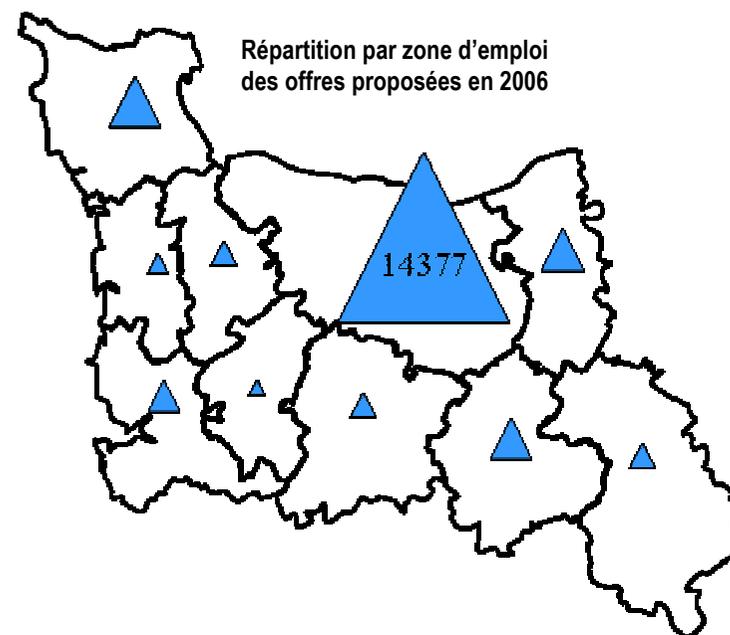
Globalement, les contrats de courte durée (moins de deux mois) concernent 1 emploi agricole sur 6 dans l'Orne, 1 emploi agricole sur 4 dans la Manche et un emploi agricole sur 5 dans le Calvados.

Les activités de production nécessitent plus de main-d'œuvre ponctuelle, notamment lors de la récolte lorsque cette dernière n'est pas mécanisable, ou pour conditionner les produits avant mise en marché (conchyliculture, maraîchage, pommes, etc.). Ce constat vaut particulièrement pour le département de la Manche. Les activités agricoles dans le Calvados et l'Orne ont moins recours à des emplois saisonniers en raison de leurs caractéristiques.

On observe une diminution de la part des CDD dans l'agriculture entre 2002 et 2006, alors que dans le même temps, le nombre d'offres globales a augmenté. Ce constat signifie une moindre sollicitation de la main-d'œuvre occasionnelle. Deux raisons peuvent être avancées pour l'expliquer : la mécanisation croissante de la production et la modification des contrats des salariés (CDI).

Les offres d'emplois de l'ANPE

37 442 offres d'emplois ont été proposées en Basse Normandie en 2006, soit 4 % de plus que l'année précédente. Quand on analyse la répartition géographique des offres, on constate une prépondérance de celles-ci dans la zone d'emploi Caen-Bayeux, en relation avec le nombre d'habitants concernés.



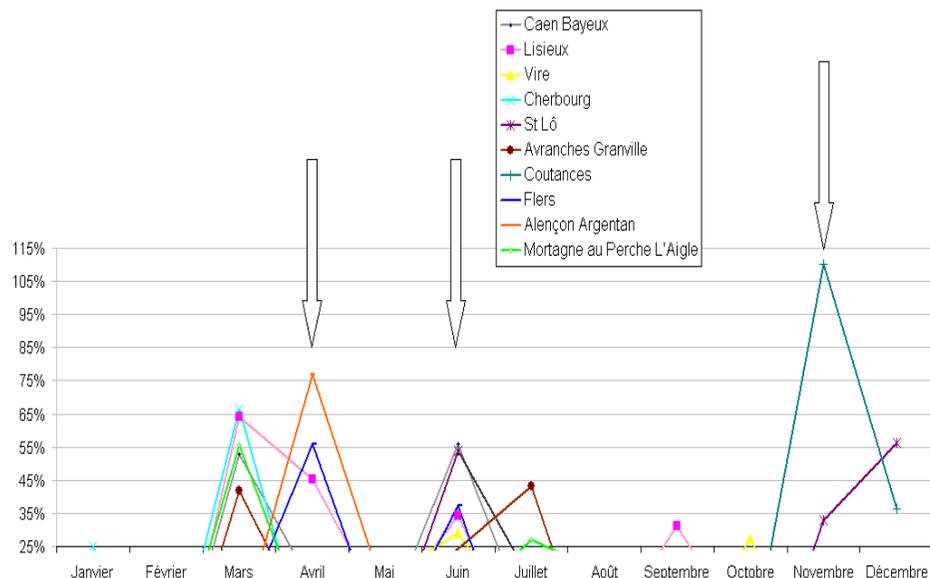
- La saisonnalité de l'offre

La ventilation mensuelle de ces offres, telle qu'elle apparaît dans le graphique qui suit, permet de constater que l'expression des besoins a lieu en mars-avril (ce qui traduit l'anticipation des besoins par les employeurs dans les branches d'activité où la saison est plus étalée dans le temps) et en juin (pour les secteurs où la saison se limite aux deux mois d'été).

Ces pics d'offres d'emploi annoncent les pics d'activité pour les emplois saisonniers.

Le pic de mars-avril, le plus important, montre qu'il y a davantage d'anticipation de la part des employeurs à cette période de l'année qu'en juin-juillet, où ils recrutent « à la dernière minute » en fonction du niveau d'activité de leur établissement.

Ecart mensuel en 2006 par rapport à la moyenne annuelle



Au regard des offres d'emploi, on constate des écarts de situation entre les bassins d'emploi :

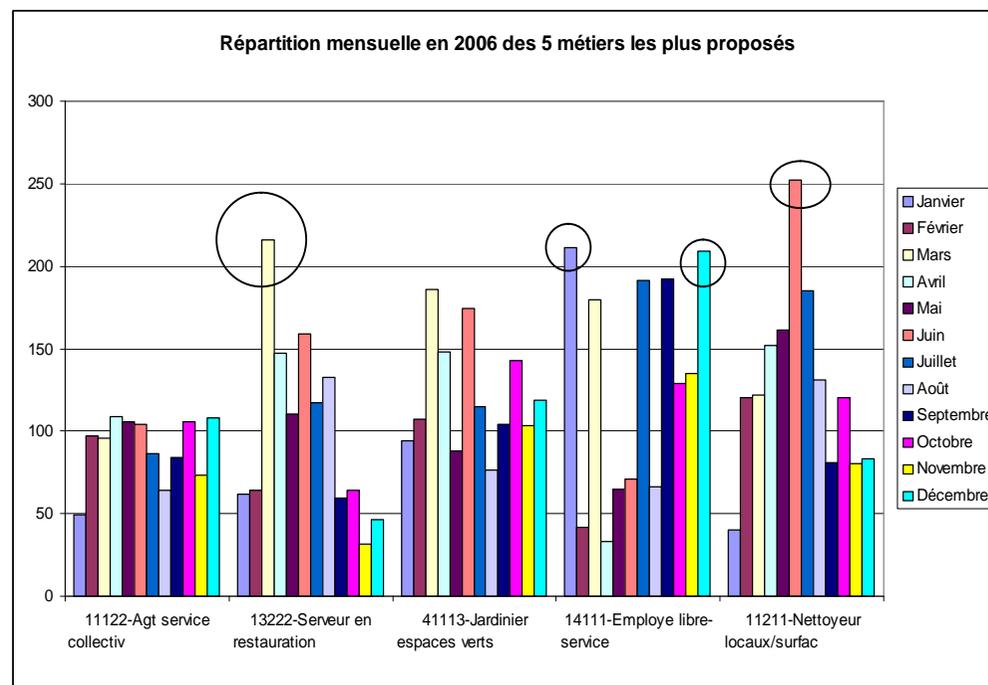
- ⇒ La zone d'emploi de Cherbourg concentre une bonne partie des offres en mars, tout comme celle de Mortagne-au-Perche.
- ⇒ La zone d'Alençon connaît un pic d'offres d'emploi plus marqué en avril.
- ⇒ La zone d'emploi de Coutances se singularise par un pic d'offres en novembre, en lien avec les besoins de l'ostréiculture.
- ⇒ Les zones d'emploi de Caen, Avranches et Granville, sont marquées par deux pics importants en mars et juin-juillet.
- ⇒ La zone d'emploi de Saint-Lô voit une augmentation des offres d'emplois proposées en juin et pour les fêtes de fin d'année.

⇒ la zone d'emploi de Lisieux est marquée par deux pics : le premier lors de la saison touristique, le second en septembre, lié au ramassage des pommes.

⇒ La zone d'emploi de Vire et, dans une moindre mesure, celle de Flers, présentent un niveau d'offres d'emploi faible et sans saute d'humeur traduisant une saisonnalité peu marquée.

- La saisonnalité des métiers

Dans certains secteurs, la saisonnalité des offres repose sur plusieurs métiers, et à des périodes différentes dans l'année, comme le montre le graphique ci-dessous :



Sur les 388 métiers différents offerts en 2006 par le biais de l'ANPE, cinq représentent à eux seuls 18 % des offres :

- agent de service des collectivités : 2,89 %
- serveur en restauration : 3,89 %
- jardinier d'espaces verts : 3,23 %
- employé libre-service : 4,07 %
- nettoyeur de locaux et de surface : 4,08 %

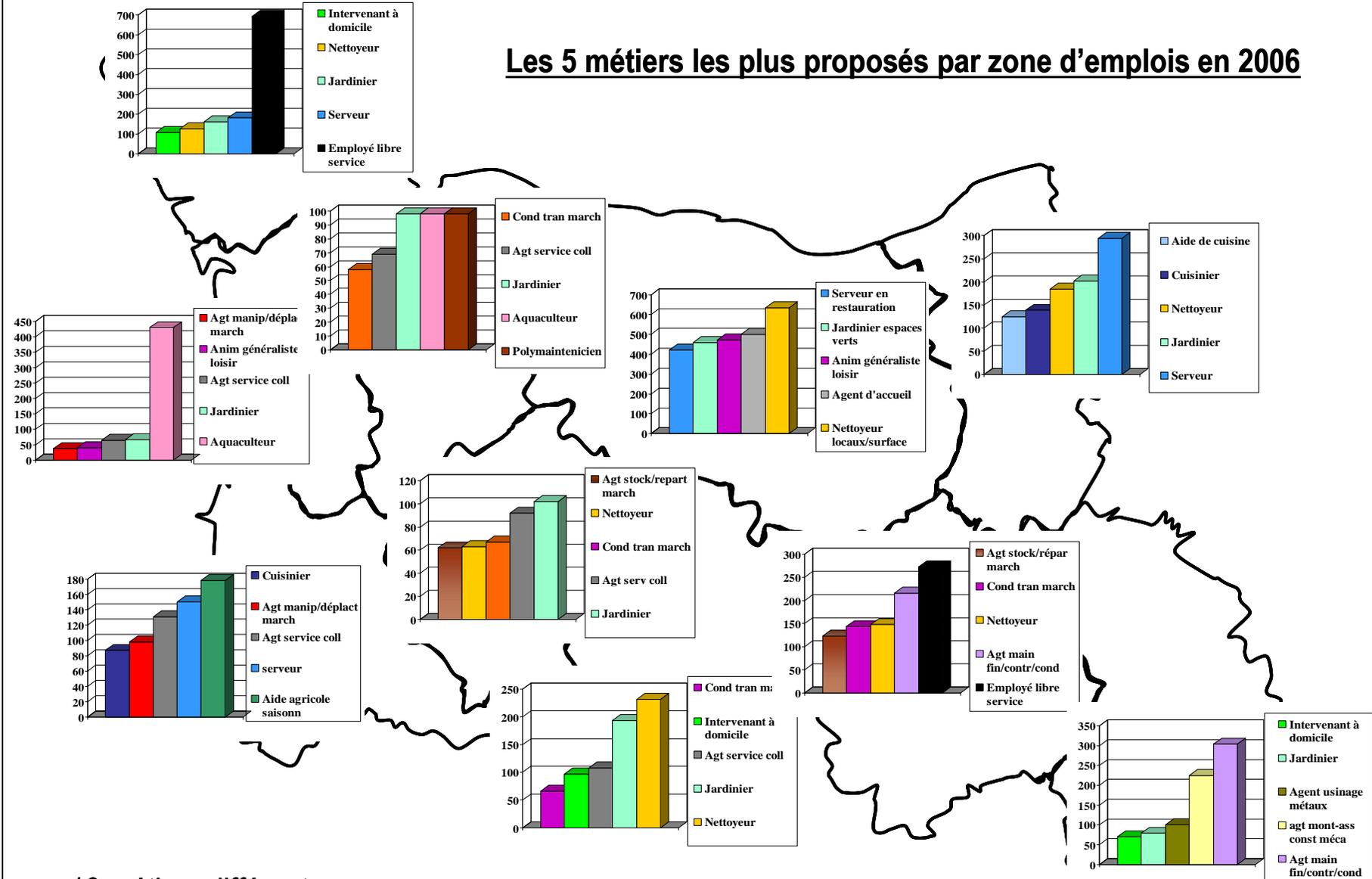
Ces métiers se caractérisent par une saisonnalité marquée, avec des offres plus importantes certains mois :

- mars pour la restauration,
- décembre/janvier pour les employés de libre-service,
- mars et juin pour les jardiniers d'espaces verts,
- juin pour les nettoyeurs de locaux.

Le métier saisonnier dominant varie selon les zones d'emploi :

- Coutances : employé dans la conchyliculture (26 %).
- Cherbourg : employé de libre-service (16,34 %).
- Alençon-Argentan : employé de libre-service (7,96 %).
- Mortagne-L'Aigle : agent de maintenance, de finition, contrôle et conditionnement (15 %).
- Flers : nettoyeur de locaux et de surface (11,15 %).
- Caen-Bayeux : nettoyeur de locaux et de surface (4,40 %).
- Lisieux : serveur en restauration (8,18 %).
- Vire : jardinier d'espaces verts (8,02 %).
- Avranches-Granville : aide agricole saisonnier (6,61 %).
- Saint-Lô : jardinier d'espaces verts, employé dans l'aquaculture, polymaintienicien (4,72 % à parts égales).

Les 5 métiers les plus proposés par zone d'emplois en 2006



19 métiers différents

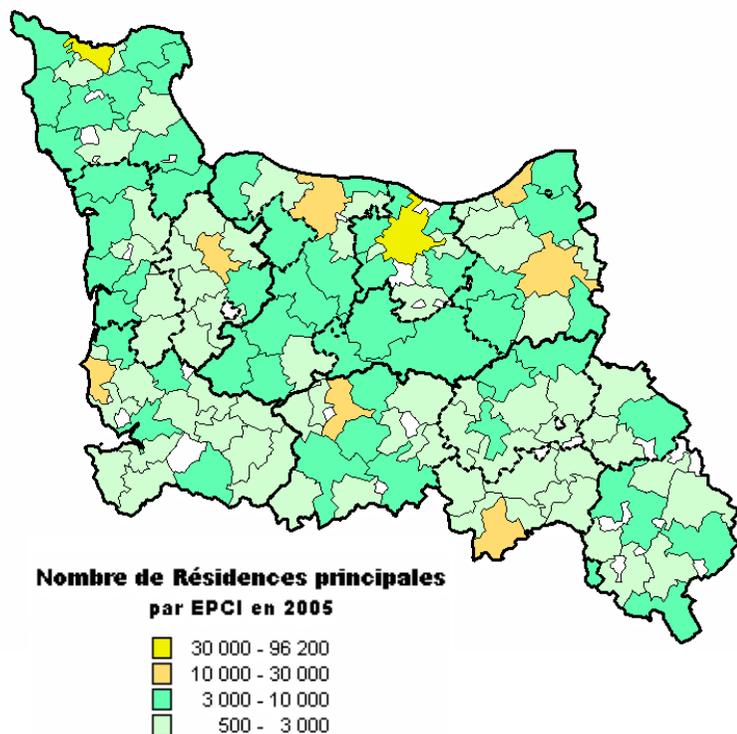
1.2 - Le marché de l'habitat

A. Le parc de logements

Plus de 616 000 résidences principales sont comptabilisées en 2005 en Basse-Normandie.

9 EPCI à fiscalité directe (Communautés de communes, communautés d'agglomérations, communautés urbaines) répartis sur l'ensemble de la région comptent plus de 10 000 résidences principales. La communauté d'agglomération Caen la Mer en totalise plus de 96 000, la communauté urbaine de Cherbourg plus de 38 000.

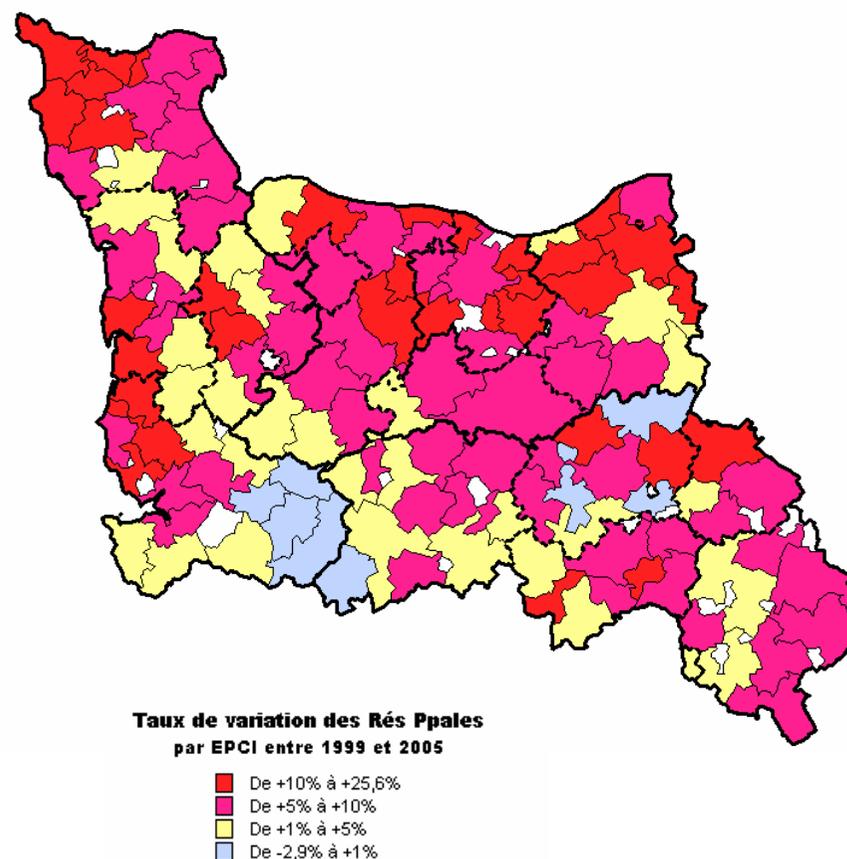
En revanche, la région se caractérise par une majorité de petits EPCI, qui comptent moins de 10 000 résidences principales.



Les résidences principales connaissent une nette progression dans la région : + 7 % entre 1999 et 2005. Leur nombre croît plus rapidement que le nombre d'habitants.

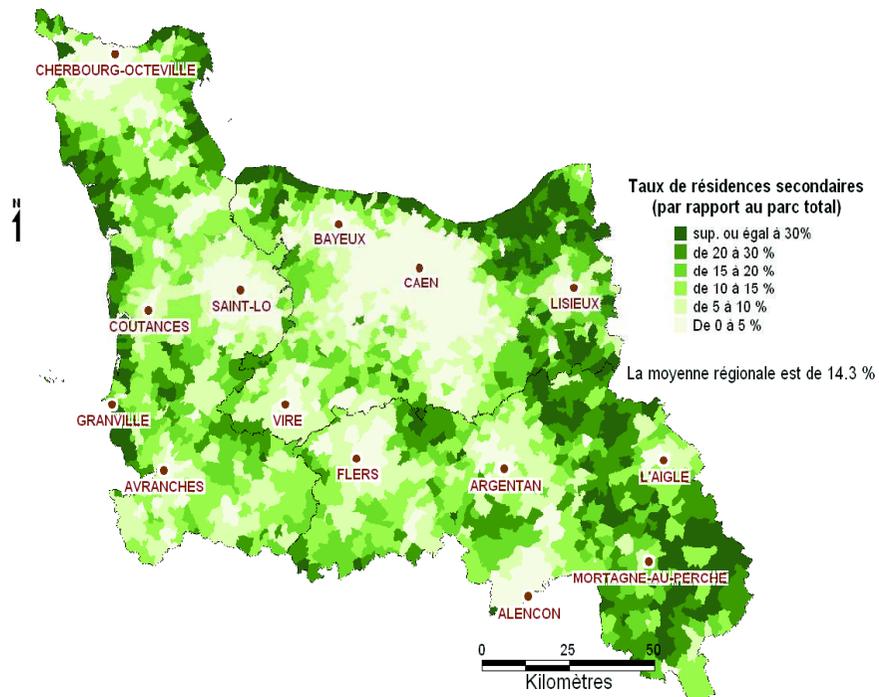
Presque tous les EPCI à fiscalité directe (121 sur 127) progressent, en particulier ceux ayant une façade maritime.

Les logements individuels représentent près des trois quarts du parc de résidences principales.



En 2005, les résidences secondaires représentent 14 % des logements de la région. Ce pourcentage, très nettement supérieur à la moyenne française (9 %), mérite d'être souligné. Si ce taux est un des plus importants du territoire national, il est toutefois en baisse d'un point depuis 2000.

Ces résidences sont situées sur la côte, où elles représentent entre un tiers et deux tiers du parc de logements (cas de la côte Fleurie), et dans les territoires ruraux. Seule l'agglomération de Cherbourg, de laquelle les résidences secondaires sont quasi-absentes (moins de 2 % du parc), fait figure d'exception.



Source : DRE – Publication « chiffres et analyses – le logement en 2005 en Basse-Normandie.

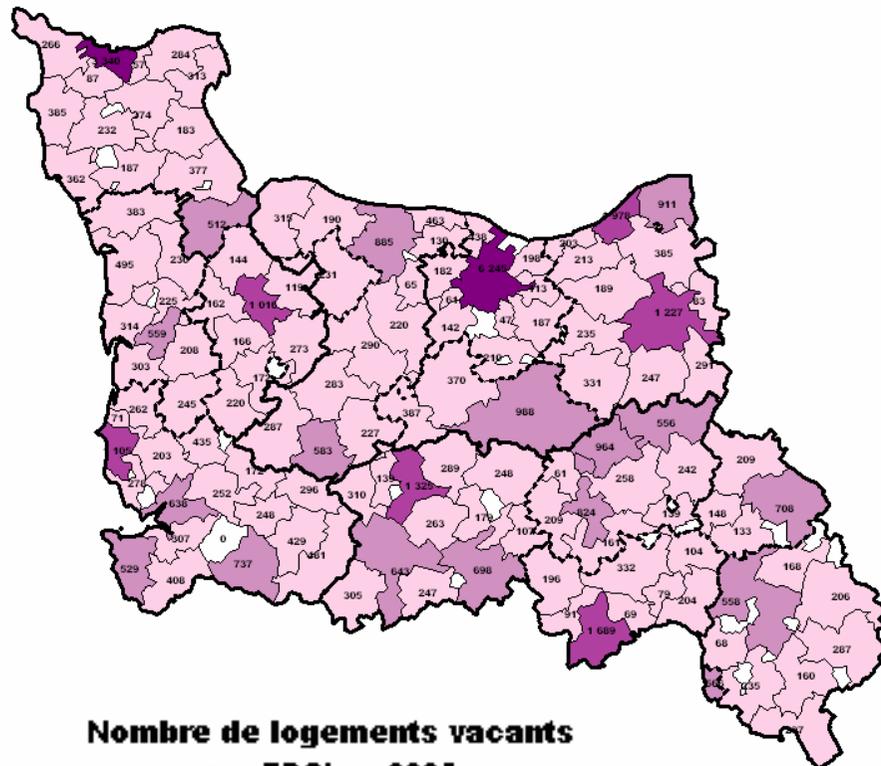
Près de 45 000 logements privés vacants sont recensés en 2005 en Basse-Normandie :

- 19 386 logements privés vacants depuis moins d'un an.
- 25 423 logements privés vacants depuis plus d'un an.

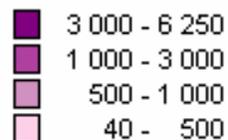
Ces logements pourraient constituer un potentiel mobilisable pour les besoins des saisonniers, sous réserve d'un niveau de confort minimal. Toutefois deux réserves doivent être émises :

- Cette vacance se localise principalement dans les agglomérations, secteurs peu « consommateurs » en saisonniers. De manière générale, à part quelques exceptions (secteur de Granville entre autres), le nombre de logements vacants est faible dans les zones littorales, là où pourtant le besoin en logement est prégnant.
- Le parc ancien est le plus touché par la vacance (plus d'un logement sur 10 construits avant 1915 est vacant), ce qui implique des réhabilitations pour obtenir le niveau de confort minimal requis.

De surcroît, il faut souligner que les financements pour réhabiliter les logements vacants (publics ou privés) sont essentiellement des aides destinées à une occupation à l'année et non temporaire.



**Nombre de logements vacants
par EPCI en 2005**

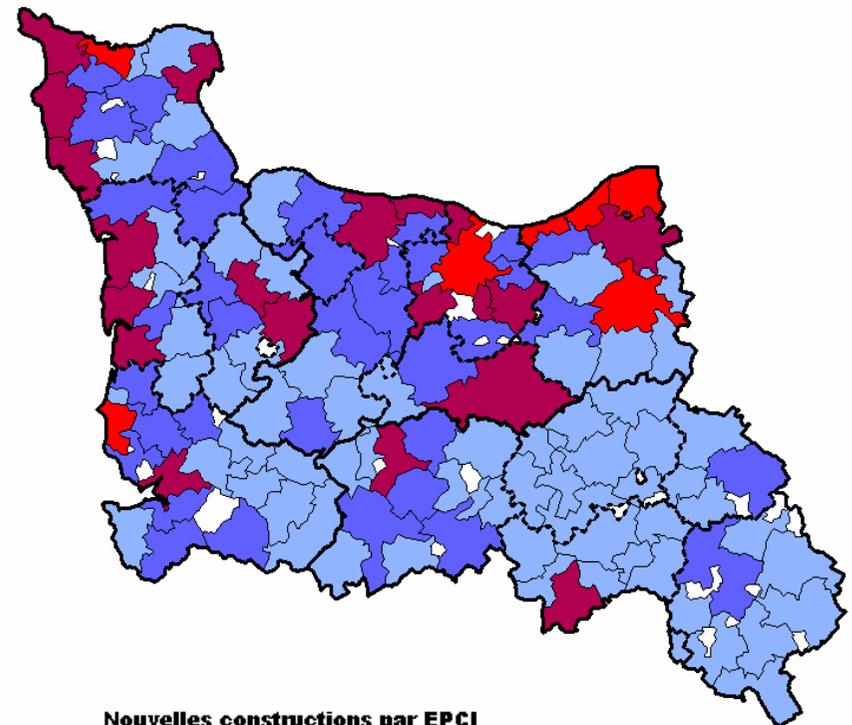


B. Le dynamisme de la construction

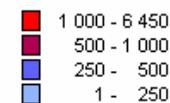
Entre 1999 et 2005, 52 570 logements ont été construits en Basse-Normandie, soit une moyenne de 7 510 logements par an.

Cette activité de construction est particulièrement soutenue sur le littoral, dans les principales agglomérations et aux alentours de ces dernières.

Les territoires littoraux connaissent une forte pression de l'urbanisation et une tension sur les prix, qui complexifie les réponses aux besoins des saisonniers (problématiques de pénurie foncière, de coût du foncier et de cherté des loyers).



**Nouvelles constructions par EPCI
1999 à 2006**



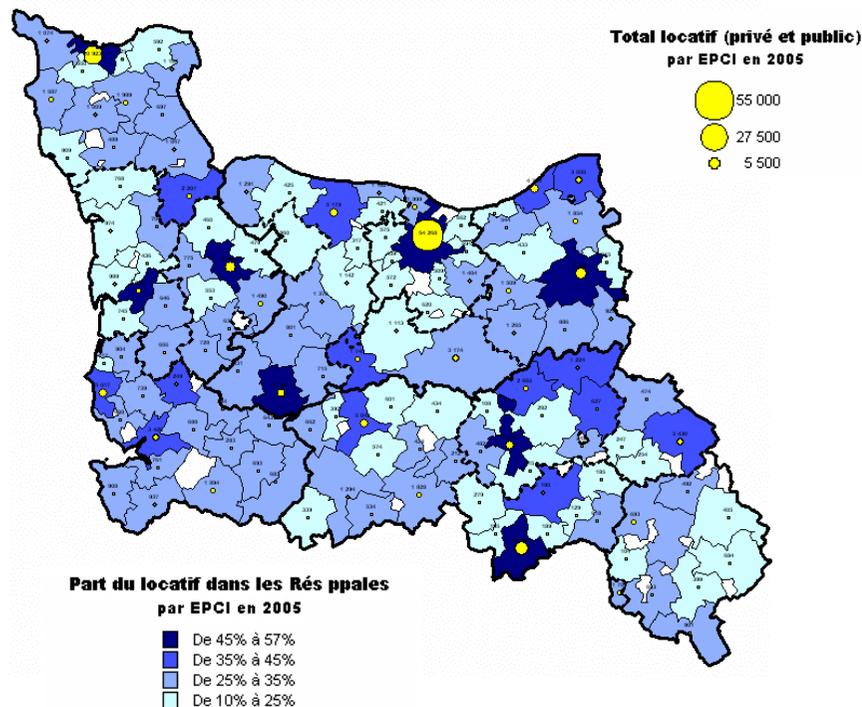
C. Le parc locatif

Le parc locatif représente environ 38% du parc de résidences principales et se répartit comme suit :

- parc locatif privé : 21% du parc des résidences principales.
- parc locatif public : 17% du parc des résidences principales.

Il est proportionnellement plus important dans les EPCI de plus de 15 000 habitants.

L'offre locative est relativement faible sur les territoires littoraux c'est-à-dire ceux qui sont les plus concernés par la problématique de logement des saisonniers, même si ce constat est moins marqué sur les communautés de communes Cœur Côte Fleurie et Bayeux Intercom. Les saisonniers doivent souvent faire face à une offre faible en volume, inadaptée à leurs besoins et soumise à la concurrence des résidents touristiques. Ils sont confrontés de surcroît à des niveaux de loyers trop élevés au regard de leurs revenus.



D. L'hébergement des saisonniers : état de lieux

Il existe en Basse-Normandie 31 foyers et résidences destinés aux jeunes travailleurs :

- 11 dans le Calvados. La grande majorité se trouve à Caen ou dans sa périphérie. Les autres se répartissent entre Lisieux, Villers-sur-Mer et Vire.
- 12 dans la Manche. 11 sont des FJT situés dans les principales villes du département : Saint-Lô (2), Cherbourg-Octeville (1), Granville (2), Coutances (1), Avranches (1), Valognes (1), Villedieu-les-Poêles (1), Bréhal (1), La Haye-Pesnel (1).
- 9 dans l'Orne. Ces derniers sont localisés dans les communes principales du département et revêtent différents statuts (FJT, maison de la famille et des jeunes, maison des apprentis et des stagiaires...).

Au sein de ces structures, une seule est véritablement dédiée aux saisonniers : la Maison des saisonniers de Villers-sur-Mer (résidence Malpelo), ouverte en 2007. Un projet de même nature est à l'étude à l'initiative de la communauté de communes Cœur Côte Fleurie.

Intéressantes à différents points de vue, les structures de type foyer ne sont pas pour autant la panacée pour les publics de cette étude : elles sont le plus souvent trop éloignées des secteurs géographiques « à saisonniers ». On peut faire le même constat pour les auberges de jeunesse : 6 sont répertoriées en Basse-Normandie (2 dans le Calvados (Caen, Bayeux), 4 dans la Manche (Cherbourg-Octeville, Granville, Pontorson, Genêts)).

Si l'on excepte l'hébergement par l'employeur, cas de figure plutôt rare dans la région, d'autres alternatives restent envisageables : le camping, la chambre chez l'habitant, la chambre d'hôte, la colocation ... Ces pistes sont loin d'être idéales car elles présentent des limites de différentes natures et qui sont énumérées en dernière partie de cette étude.

1.3 - L'emploi et le logement des saisonniers vus par les acteurs professionnels

Pour les besoins de cette étude, de nombreux acteurs bas-normands en contact plus ou moins direct avec les saisonniers ont été sollicités (cf. liste en annexe). L'objectif de cette enquête était triple :

- disposer d'une première approche des difficultés rencontrées sur le terrain soit pour recruter soit pour loger,
- compléter les données statistiques,
- identifier les secteurs dans lesquels les problèmes mis en relief se révèlent avec la plus grande acuité.

L'enquête a fait ressortir plusieurs points :

- Le logement des saisonniers représente souvent un réel problème localement, même si son ampleur varie selon les territoires,
- Les difficultés à se loger se concentrent sur le littoral avec des caractéristiques locales particulières liées aux activités exercées et à leur saisonnalité :
 - o Le littoral du Calvados et plus particulièrement la Côte Fleurie en lien avec la forte activité touristique,
 - o Le secteur de Bayeux et le tourisme lié aux plages du Débarquement et à la tapisserie de Bayeux,
 - o Le secteur proche du Mont-Saint-Michel qui mixte activités touristiques et cultures légumières,
 - o Le littoral du Coutançais, qui conjugue activités touristiques, conchyliculture et maraîchage,
 - o Dans une moindre mesure, le centre de l'Orne en lien avec la filière équine et le secteur de Bagnoles-de-l'Orne avec le thermalisme.

Les secteurs où les besoins en hébergement sont les plus criants sont les suivants :

- Le littoral du Calvados et plus particulièrement la Côte Fleurie,
- Le secteur de Bayeux.

Dans la région de Granville et dans le Val de Saire, il semble que le recrutement local et la présence d'une offre d'hébergements sur place ou à proximité atténuent les difficultés à résoudre. Par contre, les acteurs interrogés ne font pas état de difficultés dans le reste de la Basse-Normandie, notamment dans l'Orne.

Dans les territoires urbains, la diversité de l'offre et l'absence de fortes saisonnalités facilitent le logement des saisonniers.

Le dynamisme économique du bassin d'emploi impacte le recrutement des saisonniers. Ces derniers sont en effet moins nombreux sur le marché du travail lorsque l'activité économique générale du secteur s'améliore. Les employeurs doivent alors élargir leur aire de recrutement et s'adresser à des populations extérieures qui vont être confrontées au besoin de se loger sur place.

Une étude réalisée par l'URHAJ de Basse Normandie en 2006 identifiait les secteurs de tensions en matière de logement à destination des travailleurs saisonniers. L'étude explique que cette situation est en partie liée au décalage entre une localisation «urbaine» de l'offre proposée par les foyers de jeunes travailleurs et des besoins exprimés à la fois plus diffus et très majoritairement localisés sur le littoral, Granville faisant exception à ce constat.

Les deux groupements d'employeurs bas-normands, à vocation « saisonniers », se sentent concernés par la difficulté des saisonniers à se loger, sans toutefois être en mesure de proposer des réponses organisées. Le groupement d'employeurs de la Côte des Havres associe des entreprises du secteur conchylicole. Il se situe à Gouville-sur-Mer, dans la

Manche. Le second, dédié à l'activité de maraîchage, s'intitule « Active Emploi Manche » et regroupe une trentaine d'employeurs, presque tous situés dans le Val de Saire. Tous deux sont de création récente (2007).

Ces structures permettent de fidéliser les salariés saisonniers, en leur assurant un contrat de travail à temps plein, et parfois à durée indéterminée, dans les cas de complémentarité de saisonnalités (exemple : mise à disposition d'une entreprise agroalimentaire de février à septembre et d'une entreprise de distribution d'octobre à janvier). De surcroît, elles représentent une interface structurée aux différentes offres de formation mais aussi dans le domaine du logement.

Selon les acteurs professionnels, le travail saisonnier doit être abordé à partir de **trois préoccupations principales : les transports, le logement et les conditions de travail** (horaires, salaire, pénibilité, ...).

Le problème de la mobilité se pose avec acuité, en zone littorale principalement. Le constat est en effet sans appel :

- Les saisonniers sont souvent des jeunes qui n'ont pour la plupart ni moyen motorisé pour se déplacer ni permis de conduire. Parmi le public suivi, les CLLAJ notent que la moitié des jeunes ne dispose pas de moyens de locomotion.
- L'offre de transports collectifs est parfois inexistante, au mieux limitée, et inadaptée aux horaires décalés imposés par certains secteurs d'activité (aquaculture, hôtellerie-restauration...).
- Les solutions alternatives telles que le covoiturage sont difficiles à mettre en place compte tenu de la diversité des situations des saisonniers, le covoiturage impliquant soit des sites d'activité, soit des lieux d'hébergement et des horaires compatibles.

Plusieurs facteurs contribuent à rendre la question des déplacements particulièrement épineuse. Le déficit de transports collectifs se traduit par une utilisation de modes de locomotion moins confortables et surtout moins sûrs (vélo, moto...), dans un contexte fréquent de pénibilité du travail qui accentue le risque d'accident, particulièrement dans les cas de conduite

nocturne ou au petit matin, comme le montre l'enquête accident réalisée il y a quelques années par la DDE de l'Orne en analysant les accidents survenus autour de Bagnoles-de-l'Orne. La vulnérabilité aux risques routiers est un élément qui milite pour un rapprochement géographique de l'offre de logements et des besoins exprimés par les saisonniers.

Le trajet lieu d'hébergement/travail peut également engendrer des adaptations coûteuses et pesantes sur le plan de l'organisation familiale (gardes d'enfants, horaires décalés, longues absences du domicile...).

En Basse-Normandie, la question du transport est presque toujours intimement liée à celle du logement. En effet, l'emploi saisonnier, qu'il relève de l'activité touristique ou du secteur agricole, est souvent dispersé dans l'espace et induit des trajets domicile/travail relativement importants.

Si un certain nombre de saisonniers sont épargnés par le problème du logement (retour au domicile familial, hébergement chez des proches...), pour les moins chanceux, en revanche, cette question est déterminante. Les saisonniers, jeunes le plus souvent, disposent de faibles moyens financiers et les niveaux de rémunération sont peu élevés. Les propositions d'hébergement doivent être adaptées en conséquence, sans pour autant faire l'économie d'un confort minimal.

Les caractéristiques particulières (géographiques, économiques,...) des territoires bas-normands concernés par le travail saisonnier ne permettent pas d'imaginer une réponse unique en matière de logement. Les pistes les plus souvent évoquées par les acteurs professionnels sont les suivantes :

- favoriser l'accueil chez l'habitant (coût modeste) en incitant financièrement les bailleurs ;
- mobiliser les logements disponibles avant d'envisager la construction de logements dédiés aux saisonniers ;
- articuler les actions à venir avec les projets de l'URHAJ.

1.4 - L'emploi et le logement des saisonniers vus par les communautés de communes

L'ensemble des communautés de communes de Basse-Normandie a été sollicité par voie postale (voir questionnaire en annexe). Cette enquête exhaustive avait pour but :

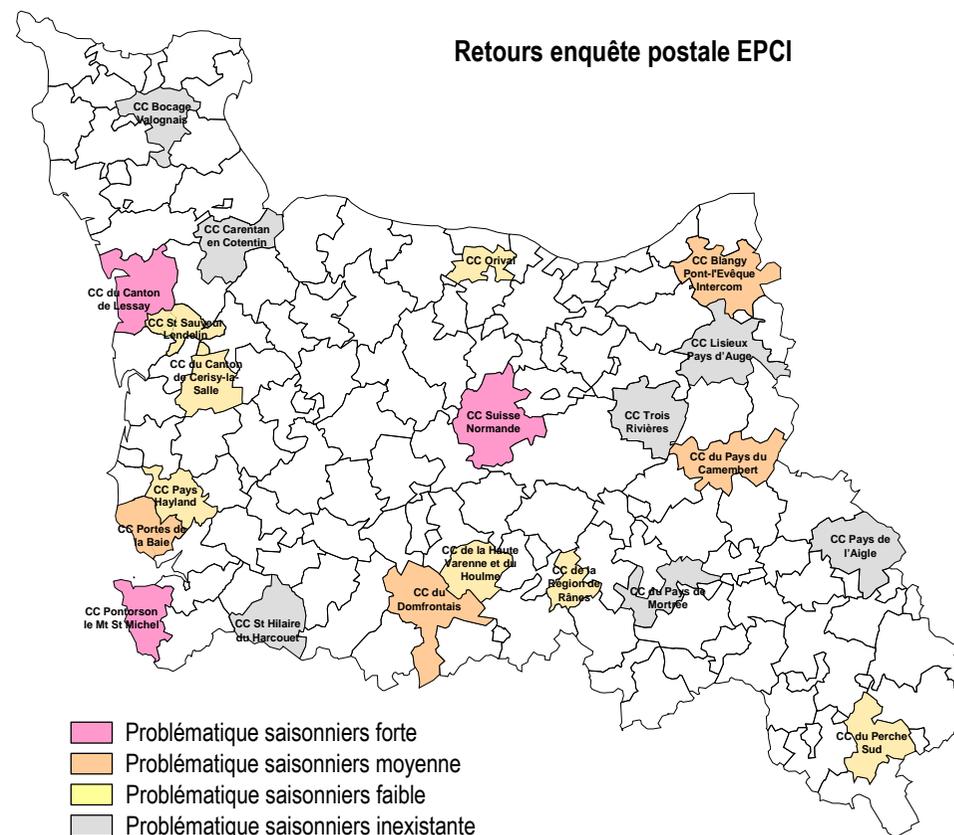
- d'apprécier le ressenti qu'ont du travail saisonnier les acteurs politiques à l'échelle de petits bassins de vie,
- d'évaluer l'importance de l'emploi saisonnier et les éventuelles difficultés rencontrées par les salariés concernés pour se loger,
- de mieux connaître les solutions apportées localement.

Le taux de réponse à cette enquête a été assez faible et les informations fournies parfois succinctes : sur les 127 questionnaires envoyés, 27 seulement ont été retournés (20 communautés de communes et 7 communes auprès desquelles l'EPCI a relayé le questionnaire). Treize structures ont répondu qu'elles n'avaient aucune donnée ou ont estimé qu'il n'y avait pas de problème pour loger les saisonniers sur leur territoire. On peut constater que la grande majorité des EPCI disposant d'une façade maritime n'ont pas répondu à l'enquête alors que c'est sur ces territoires que se concentrent les difficultés (Côte des Havres et Val de Saire dans la Manche, littoral du Calvados).

L'enquête auprès des collectivités confirme le constat d'une problématique du logement des saisonniers fortement liée au secteur d'activité.

Parmi les EPCI faisant état de la présence de saisonniers sur leur territoire, les problèmes de logement sont particulièrement manifestes pour trois d'entre eux :

- Communauté de communes du canton de Lessay,
- Communauté de communes de la Suisse Normande,
- Communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel.



Avertissement : La carte ci-dessus évalue le problème du logement des saisonniers uniquement dans les communautés de communes qui ont répondu à l'enquête. Elle ne peut donc être considérée comme le reflet de la situation dans l'ensemble de la Basse-Normandie.

Dans d'autres EPCI, les difficultés à se loger existent mais de façon plus modérée :

- Communauté de communes du Pays du Camembert,
- Communauté de communes du Domfrontais,
- Communauté de communes de Sartilly Porte de la Baie,
- Communauté de communes du Perche Sud,
- Communauté de communes Blangy Pont-l'Évêque Intercom.

Le tourisme est de loin le principal recruteur de main-d'œuvre saisonnière dans les territoires littoraux ou rétro-littoraux de la Manche (communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel, communauté de communes de Sartilly Porte de la Baie, communauté de communes du Pays Hayland, communauté de communes de Cerisy-la-Salle) et dans quelques secteurs intérieurs de l'Orne (communauté de communes du Perche Sud, communauté de communes de la Région de Rânes) et du Calvados (communauté de communes de la Suisse Normande, communauté de communes Blangy Pont-l'Évêque Intercom).

En réalité, l'activité touristique faisant appel à des saisonniers est présente partout.

L'agriculture, l'agroalimentaire et les services publics (animation / entretien d'espaces verts) sont également cités comme des secteurs pourvoyeurs de main-d'œuvre saisonnière.

L'agriculture est le secteur d'activité principal en matière de recrutement saisonnier pour la communauté de communes du Pays du Camembert et la communauté de communes de la Haute Varenne et du Houlme.

Dans la communauté de communes du canton de Lessay et celle du Domfrontais, c'est l'agroalimentaire qui fait le plus appel à de la main-d'œuvre saisonnière.

Enfin, dans les communautés de communes du canton de Saint-Sauveur-Lendelin et d'Orival, ce sont les services publics qui sont perçus comme recourant le plus à des saisonniers.

Les secteurs géographiques où le nombre de saisonniers est le plus important sont ceux qui cumulent plusieurs types d'activité. A titre d'exemple, la communauté de communes du canton de Lessay additionne des besoins dans l'agroalimentaire, dans l'agriculture, dans le tourisme et dans la conchyliculture. La communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel cumule des saisonniers du tourisme, de l'agriculture et des services publics. Dans la communauté de communes de la Suisse Normande, s'y ajoutent des emplois saisonniers dans l'agroalimentaire et l'industrie.

A contrario, dans le territoire de la communauté de communes Cœur Côte Fleurie, c'est l'activité touristique qui a le monopole de l'emploi de saisonniers.

Tous domaines confondus, ce recours aux saisonniers s'étale sur toute l'année, mais avec une plus forte mobilisation sur la période allant de juin à septembre. Dans le secteur touristique, la période de forte activité tend à s'allonger dès que l'on s'approche du littoral (mai à septembre, le plus fort de la « saison » demeurant en juillet/août). Le secteur du Mont-Saint-Michel se singularise par un recrutement d'avril à octobre, voire étalé sur toute l'année en fonction de la demande réelle. S'agissant d'une clientèle touristique de passage et non de séjour concentré dans l'année, les plus gros employeurs optent même parfois pour le paiement d'un salaire sur 12 mois et une mobilisation effective dès que le niveau d'activité de l'entreprise la justifie (il ne s'agit plus alors de personnel réellement saisonnier).

Globalement, très peu d'hébergements sont réservés aux saisonniers. Selon les communautés de communes, bon nombre d'employeurs recrutent localement et la question du logement ne se pose donc pas. Ce constat est loin de la réalité vécue puisque la plupart des communautés de communes littorales n'ont pas répondu à cette enquête.

	Secteur d'activité recrutant des saisonniers locaux
CC de Pontorson Le Mont-Saint-Michel	Service public
CC de la Suisse Normande	Agroalimentaire – service public – industrie
CC du Domfrontais	Agriculture – agroalimentaire – service public
CC Sartilly Porte de la Baie	Service public
CC du canton de St-Sauveur-Lendelin	Service public
CC d'Orival	Tourisme – service public
CC de la Région de Rânes	Tourisme – agriculture
CC de Cerisy-la-Salle	Tourisme

Toutefois, quelques collectivités signalent l'existence de solutions locales d'hébergement pour les personnels saisonniers.

Dans les domaines du tourisme et des services publics, les solutions énoncées sont diverses :

- Chambre en maison familiale rurale (Communauté de communes du Pays de Camembert) ou FJT (Communauté de communes du Pays Hayland),
- Emplacements réservés dans les campings et les centres de loisirs (Communauté de communes Suisse Normande, communauté de communes de Sartilly Porte de la Baie),
- Chambres réservées dans les gros complexes touristiques, hébergement par l'employeur (Communauté de communes Pontorson - Le Mont-Saint-Michel, communauté de communes Blangy Pont-l'Evêque Intercom),
- Plus rarement, petits logements meublés dans le parc locatif privé (Communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel, communauté de communes du Domfrontais),
- Chambres d'hôtes ou chez l'habitant (Communauté de communes Suisse Normande, communauté de communes de Sartilly Porte de la Baie, communauté de communes du Perche Sud).

Dans l'agriculture, de nombreux salariés saisonniers sont hébergés sur site par leur employeur (Communauté de communes Pontorson - Le Mont-Saint-Michel, communauté de communes du Pays de Camembert, communauté de communes de la Haute Varenne et du Houlme). La communauté de communes Suisse Normande signale que sur son territoire, les chambres chez l'habitant sont peu nombreuses et difficilement mobilisables.

Il ressort également de l'enquête qu'il peut exister ponctuellement des problèmes d'hébergement liés à la faiblesse de l'offre, au coût trop élevé du loyer, à une offre de logements inadaptés ou inconfortables, voire insalubres, et parfois non déclarés. C'est notamment le cas dans la communauté de communes de Pontorson – Le Mont-Saint-Michel. La communauté de communes Blangy Pont-l'Evêque Intercom est confrontée à une situation à peu près similaire avec toutefois la présence d'une structure d'hébergement pour les saisonniers à Villers-sur-Mer. La communauté de communes de Sartilly Porte de la Baie signale, elle aussi, des difficultés de logement, mais cela concerne des volumes plus limités.

Par ailleurs, lorsqu'il existe des difficultés pour se loger près du lieu d'emploi, les saisonniers sont contraints à rechercher un logement un peu plus loin, ce qui renvoie à des problématiques locales de transport et de déplacements.

Face aux difficultés d'hébergement des ouvriers agricoles saisonniers sur le territoire de la communauté de communes de la Suisse Normande, la collectivité a fait savoir que le Groupement d'Employeurs à Vocation de Remplacement de l'Agriculture (GEVR) est intéressé pour participer à une réflexion sur la création d'une maison d'accueil pour les travailleurs saisonniers agricoles.

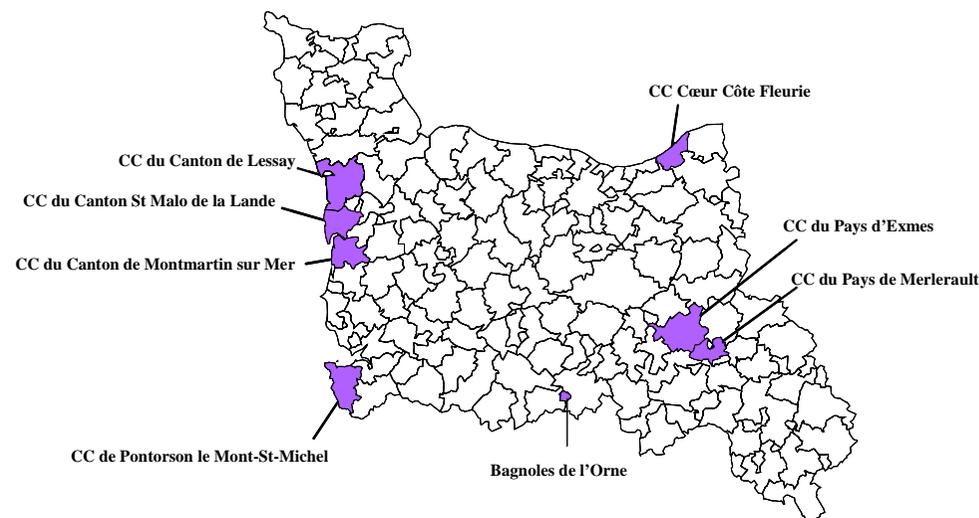
2 - « Zoom » sur cinq territoires de référence

Afin de permettre une meilleure qualification des profils des travailleurs saisonniers et de proposer des réponses adaptées à la diversité de leurs besoins d'hébergement, il a été décidé pour cette étude de procéder à une analyse approfondie de la situation sur des territoires de référence caractérisés par des besoins importants d'hébergement et des situations assez diverses (nature de l'activité, durée d'emploi, période, origine géographique de la main-d'œuvre...). L'objectif recherché est de permettre la reproductibilité ultérieure de solutions dans des situations comparables.

Cinq secteurs ont ainsi été retenus :

- Communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel,
- Communautés de communes du canton de Saint-Malo-de-la-Lande, du canton de Montmartin-sur-Mer et du canton de Lessay,
- Communauté de communes Cœur Côte Fleurie,
- Communautés de communes du Pays d'Exmes et du Pays du Merlerault,
- Commune de Bagnoles-de-l'Orne.

L'analyse s'est appuyée sur des échanges nombreux avec différents acteurs (cf. annexe). Chaque secteur fait l'objet d'une présentation du cadre général, des conditions de transport et d'habitat, et d'un zoom sur l'offre d'hébergement potentiellement mobilisable par les saisonniers. Une enquête téléphonique auprès des employeurs potentiels de main-d'œuvre saisonnière a été réalisée afin d'obtenir des données plus précises sur le profil des saisonniers et la problématique locale de leur logement. Enfin, une estimation des besoins quantitatifs a été réalisée sur la base de cette enquête.



Remarques :

Les données logement et construction fournies dans la partie « présentation du cadre général » de chacun des territoires de références sont des données issues de l'INSEE ou de Filocom 2005.

Les graphiques relatifs à l'identité des occupants des résidences principales ont été réalisés sans prendre en compte les données de la catégorie « autres ».

2.1 - La communauté de communes de Pontorson – Le Mont-Saint-Michel

A. Présentation du cadre général

La communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel comptait 6 587 habitants en 2005, ce qui constitue une petite diminution par rapport au recensement précédent (6 617 en 1999).

Ce territoire se situe en limite avec le département d'Ille-et-Vilaine et peut donc se trouver légèrement impacté par des activités périphériques localisées hors département (Pleine-Fougères, Dol-de-Bretagne) qu'il n'a pas été possible de mesurer.

Il connaît actuellement un « grand chantier » représenté par les travaux de rétablissement du caractère maritime du Mont-Saint-Michel qui font appel à des entreprises souvent extérieures à la région et dont les salariés ont besoin eux aussi de se loger, le temps de leur présence sur le chantier. Dans le cadre de cette étude, ce contexte particulier n'a pas été pris en compte en raison de son caractère temporaire.

Ce territoire compte 3 000 résidences principales, avec une majorité de propriétaires occupants (67 %).

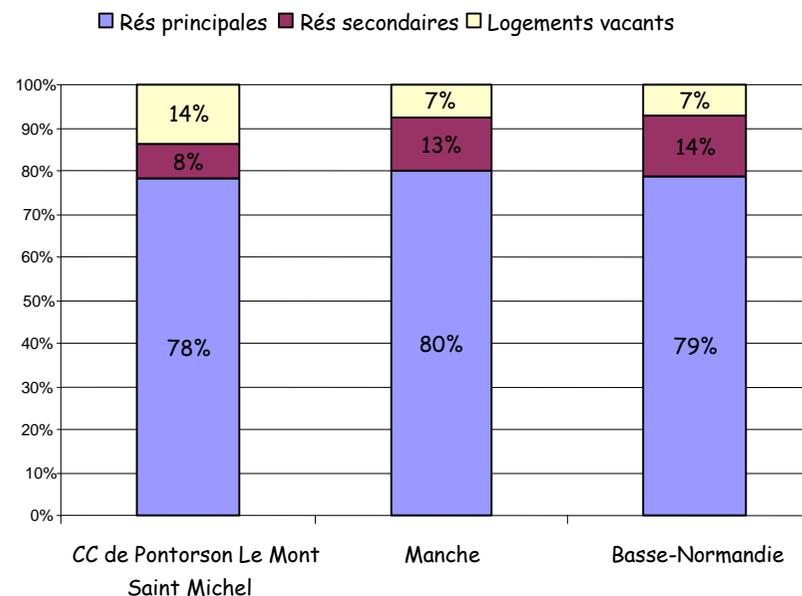
Malgré le caractère touristique du secteur, le parc de résidences secondaires est peu développé. Il représente 8 % du parc total de logements contre respectivement 13 % et 14 % dans la Manche et en Basse-Normandie. Le Mont-Saint-Michel se caractérise par un tourisme de passage et non résidentiel. Il n'y a pas de plage à proximité qui pourrait justifier un nombre de résidences secondaires plus important.

Le parc locatif privé est quant à lui plus développé qu'en Basse-Normandie et dans la Manche (29 % contre 22 % pour la région et 21 % pour le

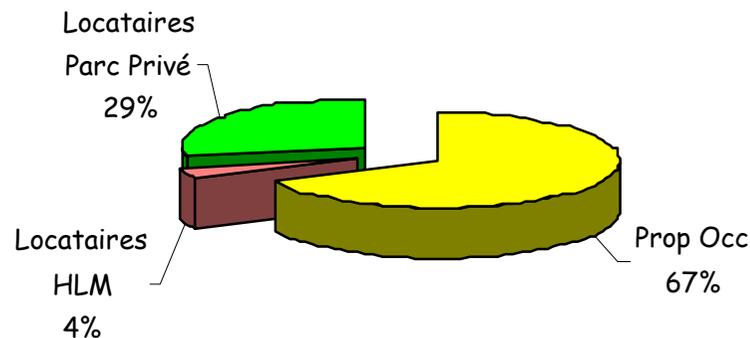
département). En revanche, l'offre locative publique est très faible (à noter toutefois l'importance du parc social sur la communauté de communes de Pontorson).

Le parc de logements est marqué par un fort taux de vacance (14 % soit 7 points de plus que les moyennes départementale et régionale). De plus, ce parc a connu une progression de 10 % entre 1999 et 2005. Il représente indéniablement un potentiel de logements, sous réserve de réhabilitation pour bon nombre d'entre eux. La grande majorité des logements vacants est ancienne. Près de 60 % des logements vacants sont antérieurs à 1915 et proposent un niveau de confort très faible.

Le parc de logements : CC de Pontorson Le Mont-St-Michel

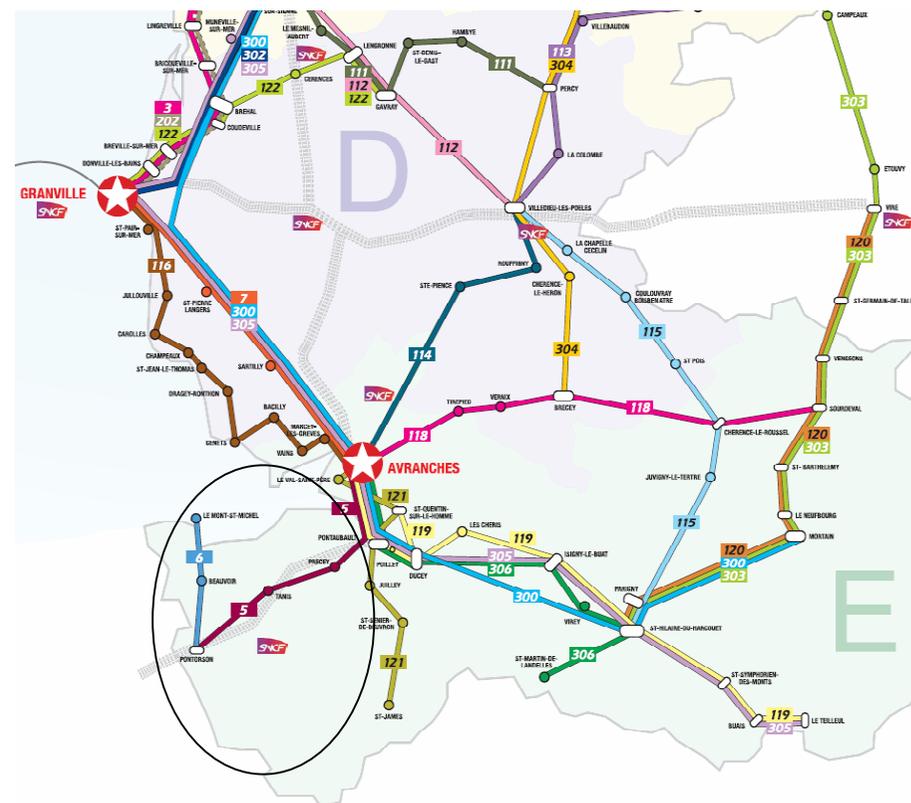


**L'occupation des résidences principales sur la CC
Pontorson Le Mont-Saint-Michel en 2005**



L'activité de construction sur la communauté de communes obéit au rythme suivant : 230 constructions neuves entre 1999 et 2005, soit 33 constructions par an. 7 % du parc des résidences principales et des résidences secondaires sont des constructions de moins de 7 ans, donnée conforme aux moyennes départementale et régionale.

En matière de déplacements, le territoire dispose d'un bon niveau d'infrastructures de transport collectif, avec la présence d'une gare à Pontorson (ligne Caen-Rennes et pendant la saison estivale, liaison entre Granville et Saint-Malo) et de 2 lignes de cars. En revanche, la frange littorale sur laquelle se concentre une partie de l'emploi saisonnier n'est pas desservie par Manéo.



Source : CG 50 – Manéo

B. La population des salariés saisonniers

Sur le territoire de la communauté de communes de Pontorson - Le Mont-Saint-Michel, il est fait appel à des saisonniers pour deux types d'activités principales : le tourisme et l'agriculture.

a) Les secteurs pourvoyeurs d'emplois et les profils des saisonniers

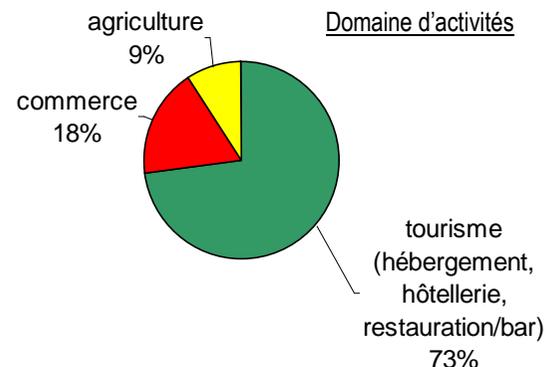
94 employeurs du secteur ont été interrogés :

- en utilisant d'une part un fichier mis à disposition par la CCI Centre et Sud-Manche, après avoir ciblé les domaines d'activités faisant appel à de la main d'œuvre saisonnière,
- à partir d'une enquête postale diffusée par la MSA Côtes Normandes pour les activités relevant du secteur agricole d'autre part.

Plus de 22 % des employeurs contactés déclarent embaucher des travailleurs saisonniers.

Le tourisme

Le tourisme représente un important secteur d'emplois saisonniers, notamment le domaine de l'hôtellerie-restauration. 88 établissements intervenant dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du commerce, ont été recensés sur le territoire (source unistatis : statistique mensuelle de l'emploi dans l'intérim – ASSEDIC).



95 % des établissements, dont la gamme va de un à 200 salariés, emploient du personnel à l'année. Ils embauchent de 1 à 100 saisonniers, principalement durant la période estivale, le nombre de recrutés croissant avec la taille de l'établissement. Deux employeurs étalent leur période d'embauche de février à novembre. La durée moyenne d'activité varie de 2 à plus de 6 mois.

Les saisonniers sont une population jeune et majoritairement féminine.

Globalement, le tourisme propose des salaires très modestes et plutôt des emplois à temps partiel, deux caractéristiques qui impactent sur les conditions d'hébergement des personnes concernées.

L'agriculture

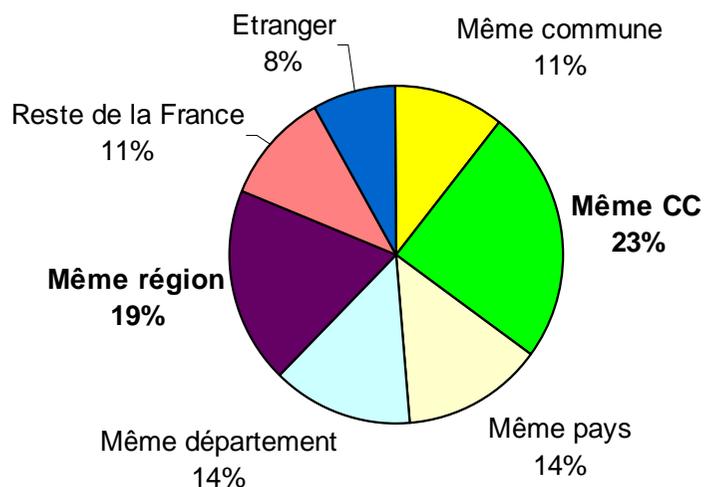
Dans ce secteur du département, l'agriculture recrute des saisonniers pour satisfaire aux besoins du maraîchage. Le recours aux saisonniers a lieu au printemps et en automne. Ces périodes de pic d'activité exigent un appoint de main-d'œuvre saisonnière à laquelle on propose des revenus modestes. Toutes les tranches d'âges sont représentées, y compris les plus de 50 ans, et les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes (46 %).

La MSA a recensé 209 CDD (cultures spécialisées) en 2006.

b) Origine géographique des saisonniers

Tous domaines d'activité confondus, 48 % des recrutés sont des « locaux » (commune, communauté de communes ou Pays de la Baie du Mont-Saint-Michel). Près de 14 % proviennent du reste du département, 19 % du reste de la Basse-Normandie, 11 % du reste de la France et 8 % viennent d'un pays étranger.

Origine géographique des saisonniers



Dans les activités touristiques, il s'agit le plus souvent de personnes extérieures au territoire (66 % d'après l'enquête employeurs) et à fidéliser pour faciliter les recrutements ultérieurs. Dans le secteur agricole en revanche, les personnes embauchées sont essentiellement des locaux.

Hormis la plupart des « locaux », tous ces travailleurs saisonniers ont des besoins en logement sur le territoire.

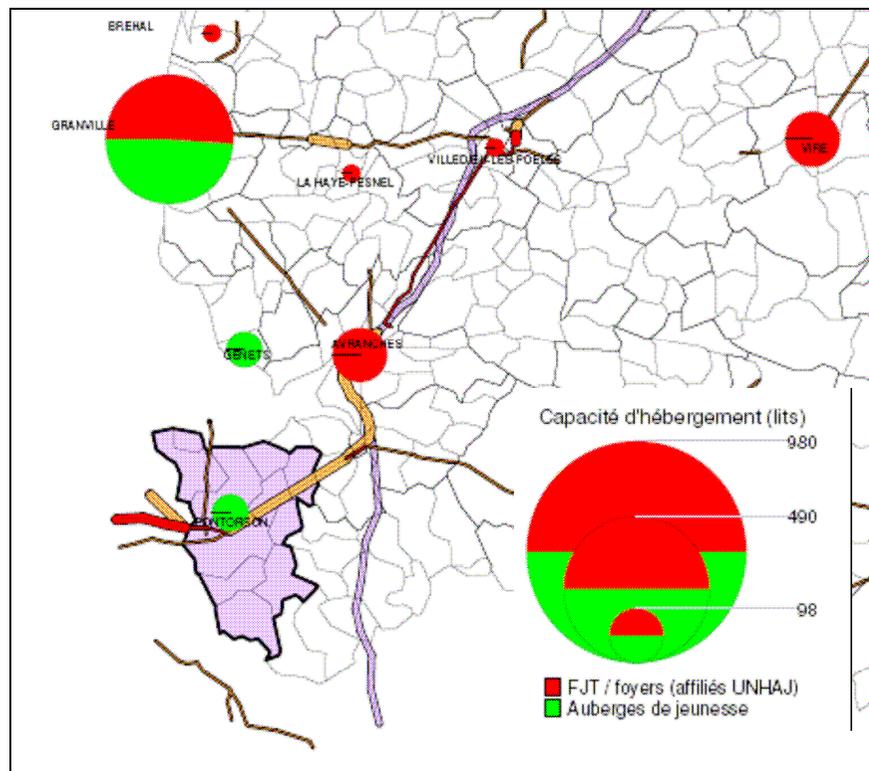
c) Evaluation du nombre de saisonniers sur le secteur

En prenant pour base le nombre d'établissements pourvoyeurs d'emplois saisonniers recensés (34) et une moyenne de 15 saisonniers par établissement (d'après l'enquête auprès des employeurs), on arrive à un volume de l'ordre de 500 saisonniers pour la période de juin à août. Les périodes qui s'étendent de février à mai et de septembre à novembre nécessiteraient chacune de 200 à 300 saisonniers.

C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement

a) L'offre de logements potentiellement mobilisable pour les saisonniers

L'offre de type foyer (FJT, structures type foyer (exemple : foyer soleil), auberge de jeunesse)



Source : entretiens

Sur le territoire de la communauté de communes de Pontorson – Le Mont-Saint-Michel, il existe peu de capacités d'accueil (57 places proposées par l'auberge de jeunesse de Pontorson), surtout si on compare avec le nombre très élevé de salariés recrutés pendant la saison, au Mont-Saint-Michel et à proximité. L'offre complémentaire se situe à plus de 20 kilomètres : le FJT d'Avranches (64 places), l'auberge de jeunesse de Genêts (15 chambres de 2 à 6 lits) et surtout les FJT de Granville (46 chambres individuelles et 10 studios kitchenette au FJT du Roc, 89 logements individuels au FJT Saint-Nicolas).

Ces différentes structures, en plus de leur éloignement géographique et de leur dispersion, sont notoirement insuffisantes.

L'auberge de jeunesse de Pontorson est régulièrement sollicitée par des travailleurs saisonniers, employés dans l'hôtellerie/restauration ou le maraîchage. Elle est également occupée par des travailleurs du grand chantier que constitue le rétablissement du caractère maritime du Mont-Saint-Michel même si ce n'est pas sa vocation première.

Le FJT d'Avranches accueille également quelques saisonniers, surtout de mai à octobre, dans les domaines de la restauration et ponctuellement du maraîchage.

Les offices de tourisme reçoivent régulièrement eux aussi des demandes. La PAIO du Sud-Manche semble quant à elle beaucoup moins sollicitée.

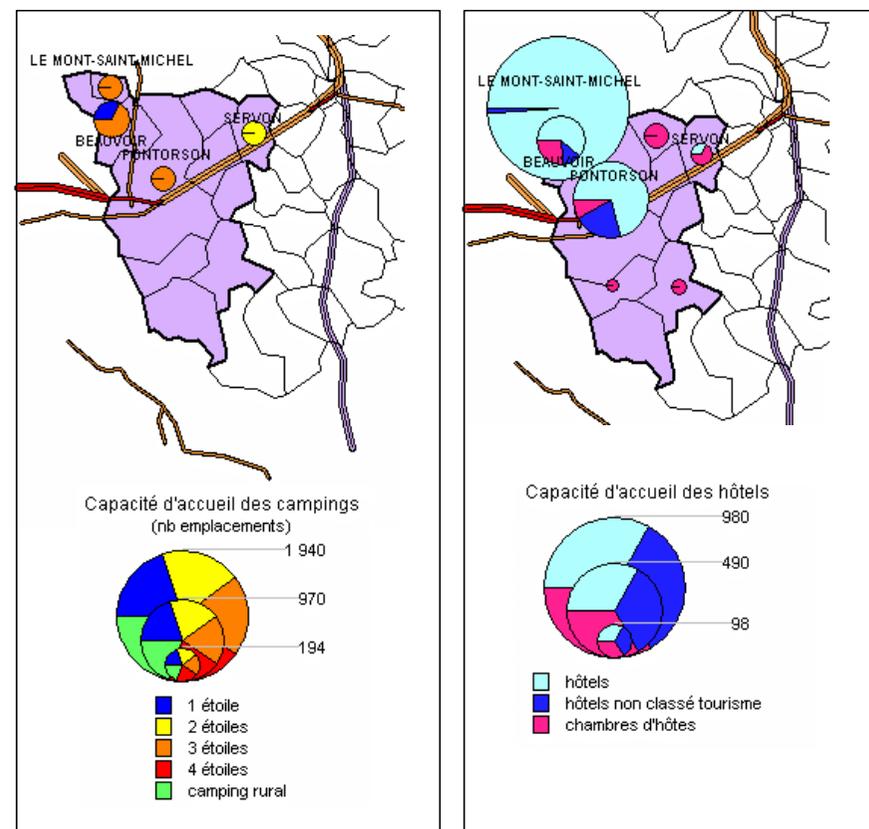
Il faut noter que la SODETOUR au Mont-Saint-Michel héberge ses employés. A l'exemple de cette entreprise, les employeurs du Mont-Saint-Michel tendent également à annualiser le temps de travail de leur personnel saisonnier pour le fidéliser. Dès lors, ces personnels ne relèvent plus du cadre de cette étude.

L'offre touristique

Même si l'offre touristique est généralement peu adaptée aux besoins en logement des saisonniers compte tenu notamment de son coût, il est apparu intéressant de l'analyser.

Le territoire, qui accueille environ trois millions de visiteurs par an, dispose bien évidemment d'une offre hôtelière très importante, à laquelle s'ajoutent des campings et des meublés. Mais cette capacité d'hébergement n'est pas mobilisable en période estivale, en raison de la priorité donnée aux touristes et des coûts élevés des nuitées.

Il faut toutefois signaler qu'un camping réserve des dortoirs destinés uniquement aux pèlerins. Ce type d'offre pourrait répondre aux besoins d'hébergement des saisonniers sous réserve d'un élargissement du panel d'utilisateurs.



Source : CRT, entretiens

b) Les conditions d'hébergement, attentes, projets

Tourisme

Dans ce secteur d'activité, la réponse la plus fréquente en matière d'hébergement pour les saisonniers est constituée de chambres dans les complexes hôteliers, dans des bâtiments réservés ou encore de chambres ou meublés en location. Les hébergés disposent souvent de leur véhicule. Certains possèdent même de petites camionnettes sommairement aménagées pour y dormir.

L'enquête réalisée auprès des EPCI signale des problèmes d'insalubrité, d'inconfort, de loyers très élevés, de logements souvent non déclarés, parfois éloignés du lieu de travail, ainsi que les effets du regroupement de jeunes dans un même immeuble (bruit, fêtes...).

Les avis des chefs d'entreprise exprimant des manques et/ou des difficultés rencontrées par leurs salariés saisonniers pour se loger permettent d'estimer que les besoins à satisfaire concernent entre 200 et 340 saisonniers au plus fort de l'activité.

La demande porte sur des logements de qualité, accompagnés d'une offre de services, disponibles sur de courtes ou de longues durées et supposant un encadrement des occupants, s'agissant en majorité de jeunes.

L'enquête a révélé également la nécessité d'allier logement et déplacement par transport collectif, avec la difficulté que représentent les horaires particuliers qui sont imposés aux saisonniers.

Agriculture

Ce domaine d'activité est confronté à l'absence d'hébergements réservés (type logement chez l'agriculteur, location de chambres meublées...). Les logements proposés sont souvent inconfortables, de loyers trop élevés ou éloignés du lieu de travail alors même que les salariés concernés manquent souvent de moyens de locomotion.

S'agissant pour l'essentiel de travailleurs originaires du secteur, les besoins induits en logement restent globalement assez faibles. Par contre, le logement dans la famille ou chez des proches n'exclut pas des problèmes de mobilité.

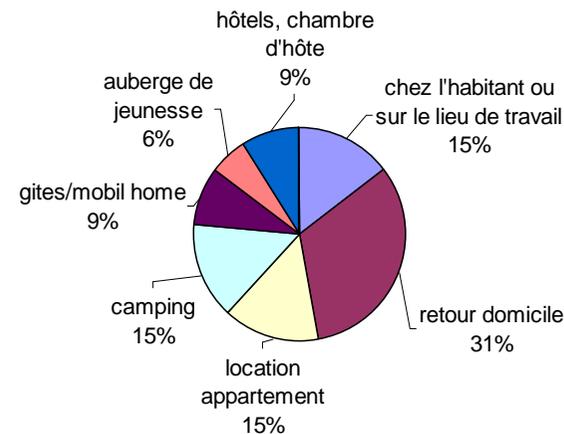
Tous domaines confondus

Pour près d'un employeur sur 2, la question du logement est un vrai problème et constitue même un frein à l'embauche de saisonniers.

Selon eux, dans ce secteur du département, l'offre de logements est à la fois insuffisante, trop onéreuse, inadaptée en terme de durée de location et s'adresse prioritairement aux touristes.

Le retour au domicile est la solution d'hébergement pour 3 saisonniers sur 10.

Quasiment tous les employeurs déclarent connaître le mode d'hébergement de leurs saisonniers et près de 60 % indiquent qu'ils les aident à se loger (logement sur place, contacts campings et agences immobilières).



Alors que l'insuffisance d'hébergement pour les saisonniers est réelle, un quart des employeurs estiment pourtant qu'il n'y a aucun manque en la matière sur le territoire. Les autres relèvent qu'il n'y a pas assez de petits logements aux loyers accessibles et situés à proximité du lieu de travail. La création de logements de type foyer pourrait être une réponse intéressante.

L'enquête a révélé le besoin d'une offre de logements pour les saisonniers plus qualitative, apte elle aussi à fidéliser cette main-d'oeuvre et à l'ancrer sur le territoire.

Il faut souligner l'intérêt manifesté par les acteurs locaux pour apporter une solution structurée à cette question. En effet, la communauté de communes (appuyée par le Conseil de Développement du Pays de la Baie du Mont-Saint-Michel) envisage la création de logements de type foyer pour répondre à la fois aux besoins des personnes âgées, des jeunes couples et des travailleurs saisonniers. Ce projet est encore en attente.

2.2 - Les communautés de communes des cantons de Saint-Malo-de-la-Lande, Montmartin-sur-Mer et Lessay

A. Présentation du cadre général

Ce territoire qui réunit trois communautés de communes comptait 27 895 habitants en 2005, ce qui constitue une augmentation sensible par rapport au recensement précédent (25 321 en 1999).

Ce territoire littoral représente une séquence importante de la « Côte des Havres ».

Ce secteur a été retenu dans cette étude car il permet d'éclairer la problématique du logement des travailleurs saisonniers dans un territoire sur lequel s'exercent plusieurs types d'activité faisant appel à des saisonniers, chacun d'eux mobilisant une main-d'œuvre importante et à des périodes de l'année qui se superposent ou qui se complètent. Ce secteur a aussi été mis en avant par les partenaires locaux (missions locales, FJT...) comme présentant des difficultés d'hébergement de personnel saisonnier. De plus, l'enquête auprès des collectivités a révélé un début de prise de conscience du problème.

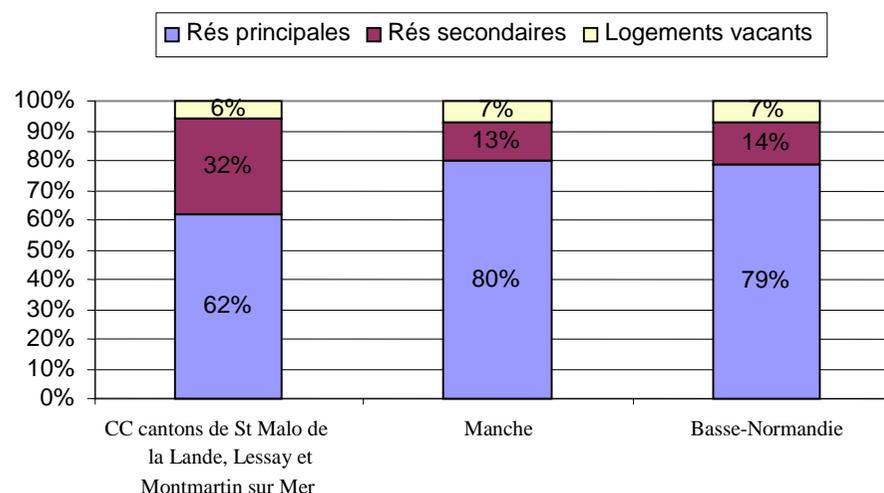
Cet ensemble géographique totalise 12 021 résidences principales avec une majorité de propriétaires occupants.

Le parc de résidences secondaires est largement représenté (32 % du parc total), ce qui s'explique par son attractivité balnéaire.

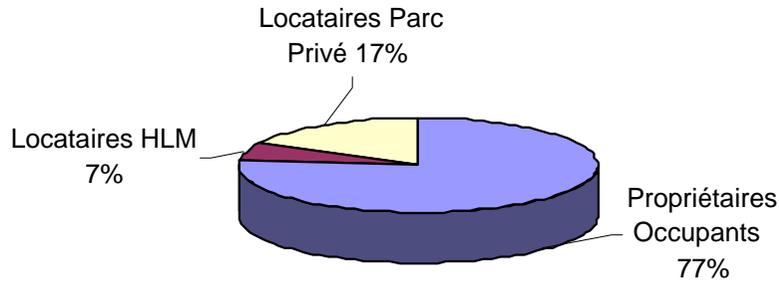
Le taux de vacance (6 %) dans le parc de logements se situe dans les moyennes départementale et régionale mais il a toutefois augmenté de 7,1% entre 1999 et 2005 (+74 logements). La faiblesse de la vacance

s'explique par la pression de l'urbanisation sur ce secteur du littoral manchois. Il faut souligner que la moitié des logements vacants sont des logements anciens (antérieurs à 1915), dont le niveau de confort est très bas.

Le parc locatif privé est peu développé (17 % contre 22 % pour la région et 20 % pour le département en 2005) et l'offre HLM est faible.

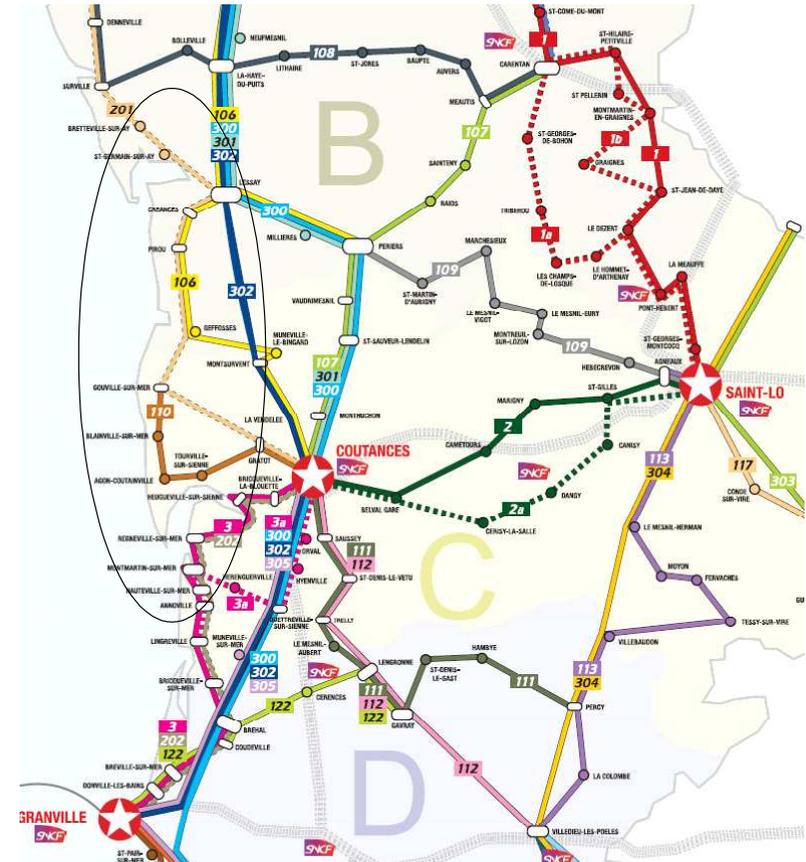


L'occupation des résidences principales sur les communautés de communes des cantons de Montmartin-sur-Mer, Lessay et Saint-Malo-de-la Lande en 2005



L'activité de construction est assez soutenue : 1 973 constructions neuves en 7 ans (281 environ par an en moyenne). Elle traduit la pression de l'urbanisation sur le littoral dans la Manche et tout particulièrement dans ce secteur.

Le secteur est traversé par plusieurs lignes Manéo, dont l'une dessert toute la frange côtière, Coutances, avec sa gare SNCF, constituant un point nodal. Toutefois, là encore, l'amplitude horaire n'est pas toujours adaptée aux métiers exercés par les saisonniers (horaires variables des marées dans la conchyliculture, heures avancées ou tardives dans l'hôtellerie et la restauration).



Source : CG 50 - Manéo

B. La population des salariés saisonniers

a) Les secteurs pourvoyeurs d'emplois et les profils des saisonniers

Dans ce bassin de vie, l'agriculture (maraîchage et conchyliculture) est le premier pourvoyeur d'emplois saisonniers, qui prennent le plus souvent la forme de contrats de courte durée.

L'activité touristique recrute également des saisonniers, en particulier dans les communautés de communes du canton de Saint-Malo-de-la-Lande (Agon-Coutainville, Blainville-sur-Mer, Gouville-sur-Mer) et dans la communauté de communes du canton de Montmartin-sur-Mer (Hauteville-sur-Mer et Montmartin-sur-Mer).

On recrute également des saisonniers dans l'agroalimentaire.

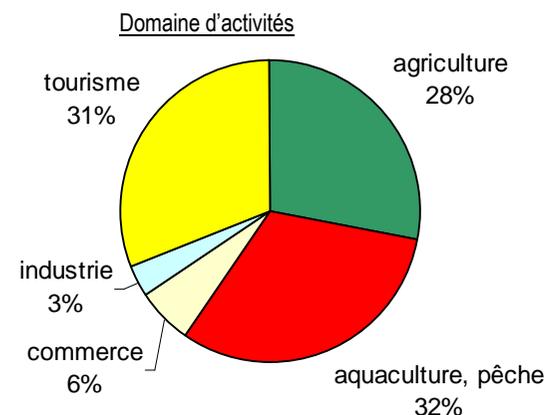
C'est la communauté de communes du canton de Lessay qui connaît la plus forte diversification des emplois saisonniers : agroalimentaire, agriculture, ostréiculture et tourisme.

245 employeurs relevant de la CCI Centre et Sud Manche ou de la MSA ont été interrogés.

13 % des employeurs contactés déclarent embaucher des travailleurs saisonniers. Cela représente un volume de 341 saisonniers.

Les secteurs agricole et aquacole sont prédominants (respectivement 28 % et 32 %). Le tourisme est aussi bien représenté (31 %).

En terme de volume, l'aquaculture est le plus gros pourvoyeur d'emplois avec 208 saisonniers (61%).



Les établissements en lien avec les activités touristique, commerciale et industrielle sont bien répartis entre les trois communautés de communes. Par contre, on observe une spécificité agricole sur la communauté de communes du canton de Lessay et aquacole sur la communauté de communes du canton de Saint-Malo-de-la-Lande.

Les entreprises de l'industrie, du commerce et du tourisme, comptent entre 1 et 60 salariés à l'année et embauchent de 2 à 10 saisonniers par établissement, sur la période estivale; la durée moyenne d'activité est de 1 à 3 mois.

Les secteurs agricole et aquacole présentent des spécificités. Il est fait appel à des saisonniers tout au long de l'année (hiver comme été). Dans la conchyliculture, à chaque marée, interviennent des saisonniers par période de 3 à 5 jours pour 3 à 4 heures de travail par jour, avec un pic d'activité pour la période des fêtes de fin d'année. Dans le maraîchage, on recourt à des saisonniers à chaque cycle (plantation/récolte) par périodes variant de quelques heures par jour à plusieurs mois réparties sur l'ensemble de l'année. Les deux pics d'activité se situent pour l'un entre octobre et mars, pour l'autre, en juillet-août.

La conchyliculture

Elle fait appel à des saisonniers de toutes tranches d'âges, notamment des étudiants pendant les vacances. Compte tenu de la pénibilité de la plupart des tâches à effectuer, il s'agit pour les 2/3 d'une population masculine.

Il s'agit le plus souvent d'emplois à temps partiel, caractérisés par des salaires modestes et un turn-over important.

Le maraîchage

Il s'agit majoritairement de populations jeunes, même si est notée une présence non négligeable de saisonniers dans la tranche 30-50 ans. La représentation par sexe est équilibrée. Dans ce secteur également, les salaires proposés sont faibles.

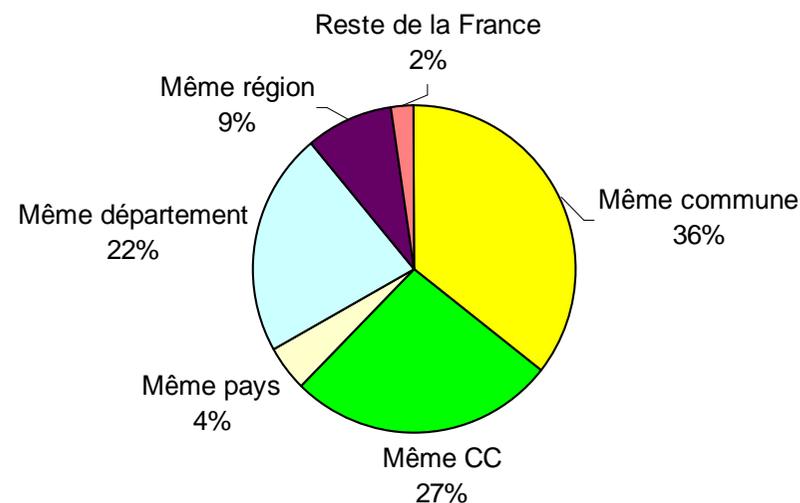
Le tourisme

On est en présence d'une population jeune, plutôt féminine, travaillant à temps partiel et à laquelle sont proposés des contrats de courte durée et des salaires peu élevés.

b) Origine géographique des saisonniers

Tous domaines d'activité confondus, le recrutement des saisonniers est essentiellement local. Deux d'entre eux sur 3 sont recrutés sur place ou à proximité (commune, communauté de communes ou pays).

Origine géographique des saisonniers



De ce fait, la question de l'hébergement des saisonniers est moins ardue, même si subsistent les problèmes de déplacements.

c) Evaluation du nombre de saisonniers sur le secteur

Dans la conchyliculture, en prenant pour base le nombre d'établissements (une centaine) et une moyenne de 13 saisonniers par établissement pour les marées (moyenne constatée dans l'enquête auprès des employeurs), on arrive à un chiffre de l'ordre de 1 300 saisonniers par marée.

Pour les fêtes de fin d'année, le nombre moyen de saisonniers recrutés est un peu plus faible (8 par établissement) ce qui conduit à un volume de l'ordre de 800 saisonniers pendant un mois.

Ces évaluations recourent globalement les données de la MSA qui a recensé en 2006 :

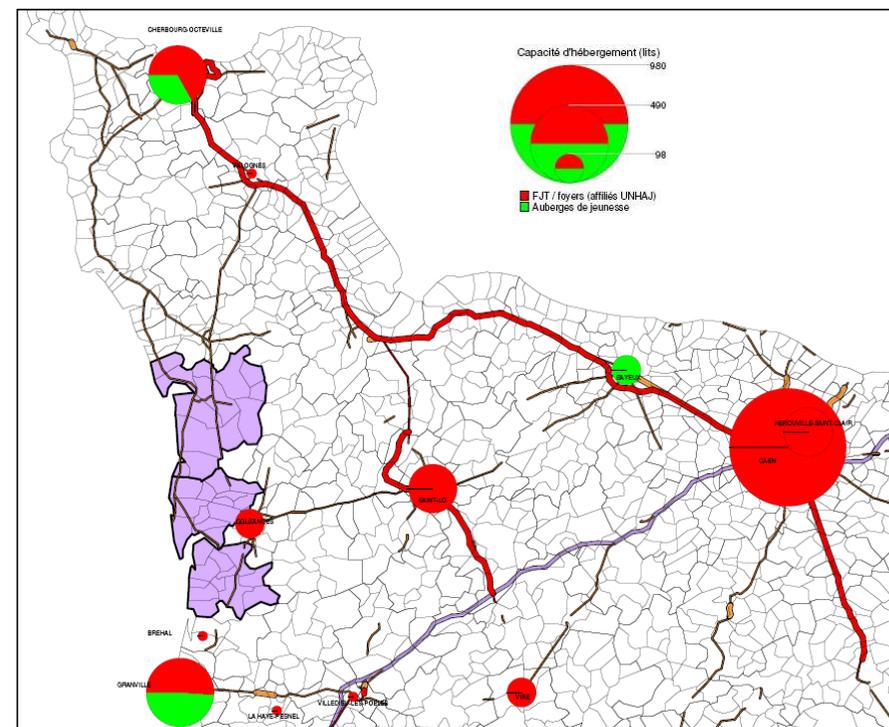
- 2 246 CDD dans la conchyliculture dont 1640 sur la seule communauté de communes de Saint-Malo-de-la Lande, qui constitue le premier bassin conchylicole manchois,
- 771 CDD pour les cultures spécialisées dont 650 sur la communauté de communes de Lessay.

Dans le tourisme, 179 établissements (hôtellerie / restauration / commerce) ont été recensés (source unistatis). Parmi ceux-ci, l'enquête a révélé que 30 % (soit 54) emploient des saisonniers. En considérant que chacun d'eux recrutait en moyenne 3 saisonniers, on arrive à un volume de l'ordre de 150 saisonniers.

C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement

a) L'offre de logements potentiellement mobilisable pour les saisonniers

L'offre de type foyer (FJT, structures type foyer (exemple foyer soleil), auberge de jeunesse)



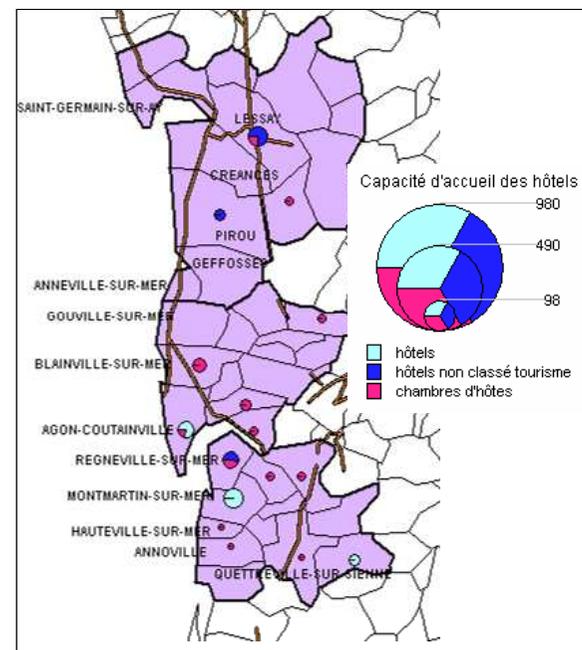
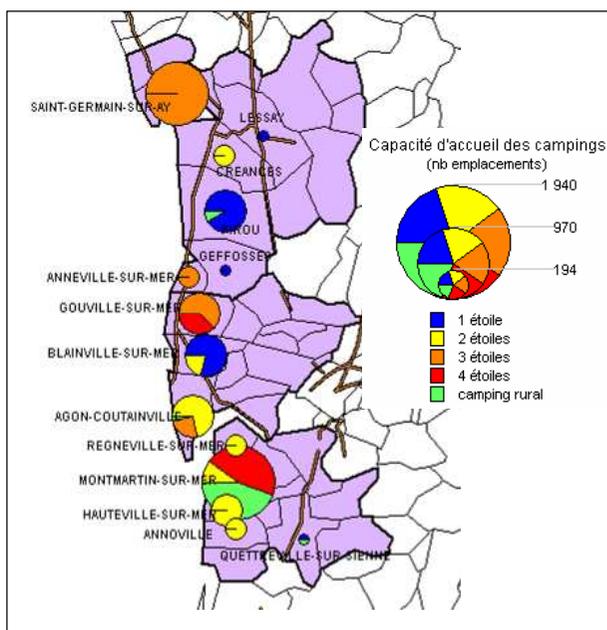
Source : entretiens

Le territoire ne dispose d'aucune structure d'hébergement de ce type. Les structures les plus proches se trouvent à Coutances (FJT d'une capacité de 102 places) et à Granville (FJT du ROC et FJT Saint-Nicolas).

Face à ce constat, le CLLAJ de Coutances et les élus locaux souhaitent lancer une réflexion sur la création d'un foyer-soleil sur la communauté de communes du canton de Saint-Malo-de-la-Lande. Pour ce qui le concerne, le CLLAJ a mis en place une bourse au logement qui permet de mettre en relation propriétaires et locataires.

Le FJT de Coutances, qui fait l'objet d'une restructuration, accueille tous types de publics, sur des durées variables. Il est plus facile pour cette structure d'accueillir des saisonniers pendant l'été car un certain nombre de logements ont été libérés par les étudiants.

L'offre touristique



Sources : CRT, entretiens

Au vu des entretiens, il semble que le camping comme solution d'hébergement pour les saisonniers réponde à la demande en période estivale. L'offre est importante, y compris dans les campings de gammes plus basses, même si certains établissements refusent d'accueillir des saisonniers. Des tarifs préférentiels sont parfois proposés à ces derniers. Certains interlocuteurs indiquent que ce mode d'hébergement satisfait les saisonniers, car il présente pour eux une solution à moindre coût qui permet de joindre l'utile à l'agréable (travail et « vacances »). Ce mode d'hébergement atteint toutefois ses limites (confort, conditions climatiques, horaires décalés...).

Les chambres d'hôtes, souvent conseillées par les offices de tourisme, constituent également une alternative en matière de logement, même si les tarifs pratiqués ne les rendent pas accessibles à tous.

b) Les conditions d'hébergement, attentes, projets

Le recrutement majoritairement local rend moins aiguë la question du logement.

Conchyliculture

Dans la conchyliculture, il apparaît qu'environ 500 saisonniers utilisent le camping comme mode d'hébergement pendant la période estivale. Cette solution, sans doute parce qu'elle est moins onéreuse, semble donner satisfaction. On peut néanmoins souligner qu'elle est soumise aux aléas de la météo et qu'elle n'est pas envisageable hors saison d'été.

Bon nombre d'employeurs sous-estiment les besoins de logement des saisonniers dans ce secteur d'activité, s'appuyant sur le fait qu'il s'agit pour la grande majorité d'une population de salariés locaux. Par contre, la question de la mobilité est signalée de façon récurrente.

Maraîchage

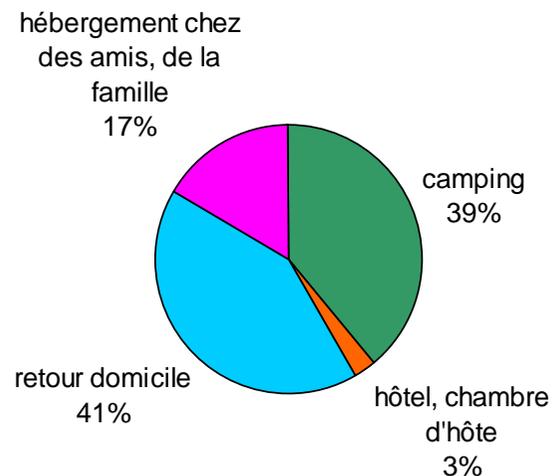
Le constat effectué pour ce secteur est similaire à celui fait pour la conchyliculture. Le recours à la main-d'œuvre quasi exclusivement locale atténue encore le besoin de logements mais confirme la dépendance aux transports.

Tourisme

La demande de logements dans ce secteur est évaluée à environ 45 places.

Tous domaines confondus

En matière d'hébergement, le retour au domicile est la solution privilégiée pour 4 saisonniers sur 10 mais le camping est une alternative elle aussi très prisée.



1 employeur sur 5 considère que la question du logement représente un frein à l'embauche de saisonniers et dit connaître les difficultés de ces derniers à trouver un logement. A cela s'ajoutent, selon eux, des niveaux de loyers trop élevés, un manque de petits logements et des durées de location inadaptées.

Selon les employeurs, des tarifs préférentiels au sein des campings, voire un camping réservé aux saisonniers, pourraient être des solutions au problème du logement, hors période hivernale. D'autres pistes sont évoquées : des hébergements chez l'habitant mais aussi des petits logements proches du lieu de travail et aux loyers accessibles. Une offre en logements temporaires serait à développer, avec une complémentarité d'occupation.

Les questions de motivation, de pénibilité du travail et d'absence de moyens de transport sont également mises en avant par les employeurs des secteurs agricole et conchylicole. Il faut néanmoins noter que l'Association Accueil Emploi de Coutances met à disposition (contre 1 €) deux fois par mois deux mini-bus avec chauffeur depuis Coutances pour aller faire les marées.

2.3 - La communauté de communes « Cœur Côte Fleurie »

A. Présentation du cadre général

La communauté de communes Cœur Côte Fleurie comptait 22 401 habitants en 2005, ce qui constitue une augmentation sensible par rapport au recensement précédent (20 270 habitants en 1999).

Ce territoire littoral est essentiellement voué au tourisme balnéaire. Il connaît un surplus d'activité chaque week-end tout au long de l'année (Ne dit-on pas que Deauville est le 21^{ème} arrondissement de Paris ?). Il enregistre un pic d'activité en été, particulièrement en août, correspondant aussi localement à la saison des courses hippiques.

Ce secteur du Calvados se caractérise par la mobilisation d'un volume important de saisonniers dans le tourisme, avec une période de recrutement relativement longue. Depuis déjà longtemps des initiatives y sont prises en faveur du logement des saisonniers.

La communauté de communes totalise environ 11 000 résidences principales, avec une légère majorité de propriétaires occupants (55 %).

Le parc de résidences secondaires est très largement représenté puisqu'il correspond à près de 2 logements sur 3, soit environ 4 fois plus qu'au niveau départemental.

Le taux de logements vacants est dans la moyenne départementale (6%) mais on constate une diminution au cours de la dernière période (- 4 %). Un tiers d'entre eux correspond à des logements antérieurs à 1915.

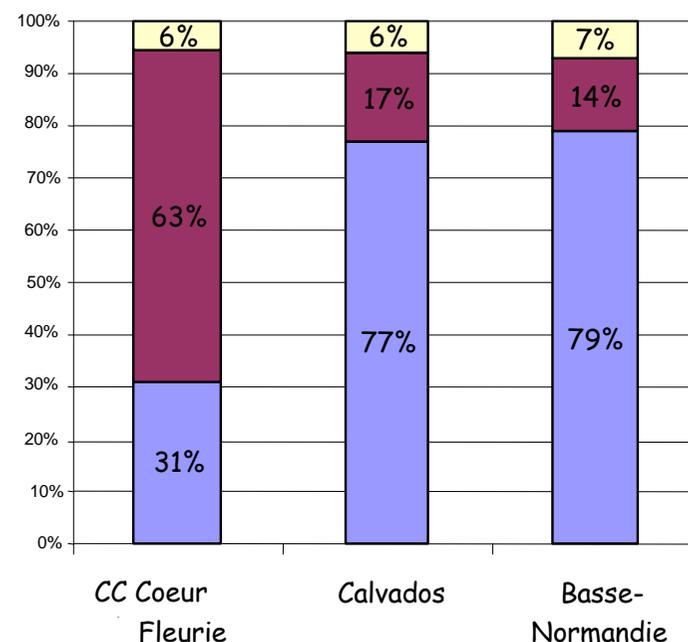
Le parc locatif privé est plus développé qu'en Basse-Normandie (28 % contre 22 % pour la région et 24 % pour le département). L'offre locative

sociale se situe dans la moyenne régionale (17 % pour la communauté de communes, 18 % pour la région).

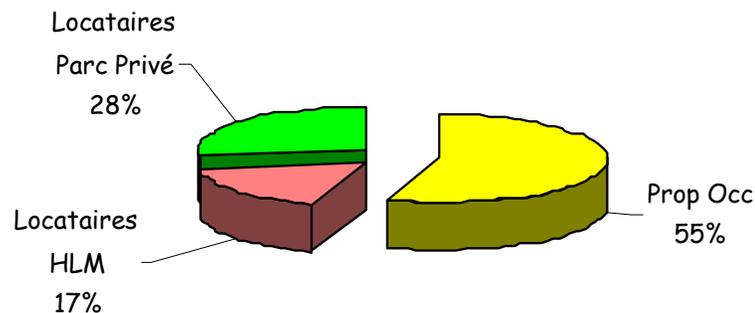
L'activité de construction est plutôt soutenue avec 1 266 nouveaux logements en 7 ans, soit 181 logements par an en moyenne.

Le parc de logements : CC Cœur Côte Fleurie

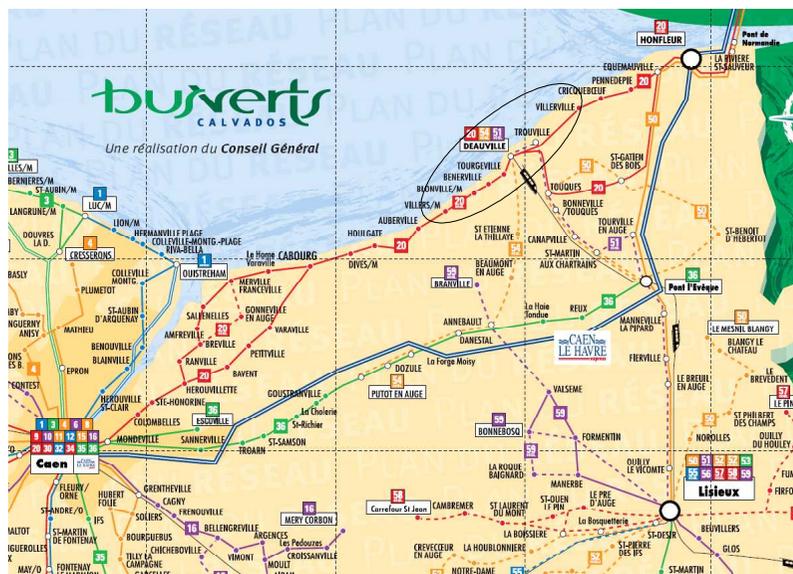
■ Rés principales ■ Rés secondaires □ Logements vacants



L'occupation des résidences principales sur la CC Cœur Côte Fleurie en 2005



En matière de déplacements, l'EPCI est bien pourvu en transports collectifs, avec une desserte du littoral en bus et la présence de la gare de Deauville au centre de ce territoire et de la gare de Lisieux en base arrière. Toutefois les horaires décalés des saisonniers représentent un facteur limitant pour l'utilisation des moyens de transport collectif théoriquement disponibles.



Source : CG 14

Etude sur les besoins en logements des travailleurs saisonniers
Habitat&Développement Bretagne, CDHAT et IDEA Recherche – avril 2009

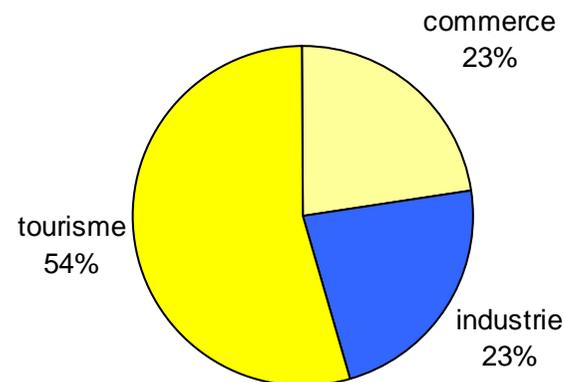
B. La population des salariés saisonniers

a) Les secteurs pourvoyeurs d'emplois et les profils des saisonniers

57 employeurs ont été contactés, par le biais d'un fichier constitué et mis à disposition par la CCI du Pays d'Auge, en ciblant les domaines d'activités pourvoyeurs de main-d'œuvre saisonnière.

37 % déclarent embaucher des travailleurs saisonniers, ce qui représente un volume de 167 saisonniers.

Domaine d'activités



Le tourisme est la principale activité qui recrute. Les établissements sont de tailles très variables : de 4 à 182 salariés à l'année.

Le nombre de saisonniers embauchés oscille entre 4 et une trentaine par établissement. La majorité des établissements recrute pour la période estivale (durée moyenne d'activité de 2 à 4 mois). Deux établissements relevant pour l'un du secteur touristique, pour l'autre du secteur commercial, font appel à des saisonniers pendant la période estivale mais aussi automnale, avec une durée moyenne d'activité de 4 à 6 mois.

Les personnes recrutées correspondent à une population jeune, plutôt féminine, à qui on propose des contrats de courte durée ou de longue durée.

Il s'agit le plus souvent d'emplois à temps partiel, avec des salaires modestes.

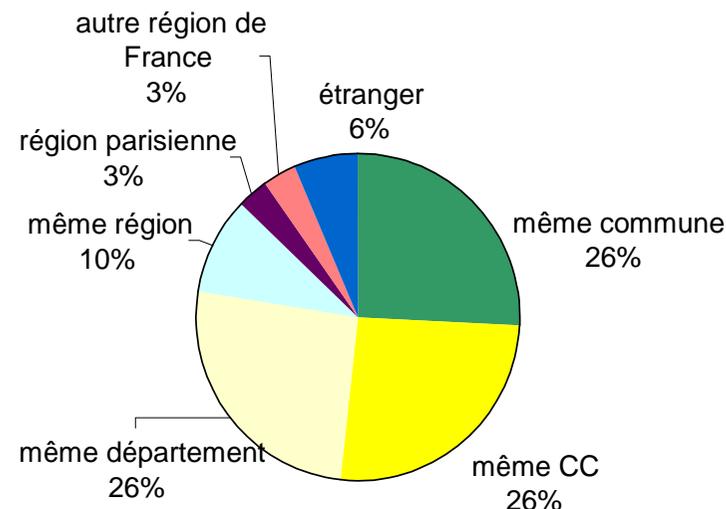
b) Origine géographique

Par rapport aux secteurs précédemment analysés, la communauté de communes Cœur Côte Fleurie se différencie par une grande diversité dans l'origine géographique des saisonniers recrutés.

Trois blocs d'origine géographique (commune, EPCI, département) sont de poids équivalents et représentent ensemble un peu plus des $\frac{3}{4}$ du total.

Parce que c'est une autre originalité de ce secteur, il faut souligner la part relativement importante du recrutement d'étrangers (6%), en lien avec le caractère cosmopolite de la clientèle touristique de cette côte.

Origine géographique des saisonniers



c) Evaluation du nombre de saisonniers sur le secteur

473 établissements (hôtellerie / restauration / commerce) ont été recensés (source unistatis). Parmi ceux-ci, l'enquête a révélé que 37 % (soit 175) emploient des saisonniers. En considérant que chacun d'eux recrutait en moyenne 8,5 saisonniers, on arrive à un volume de l'ordre de :

- 1 500 saisonniers sur juillet-août,
- 500 à 800 saisonniers sur juin et septembre,
- 200 saisonniers sur avril, mai, octobre et novembre.

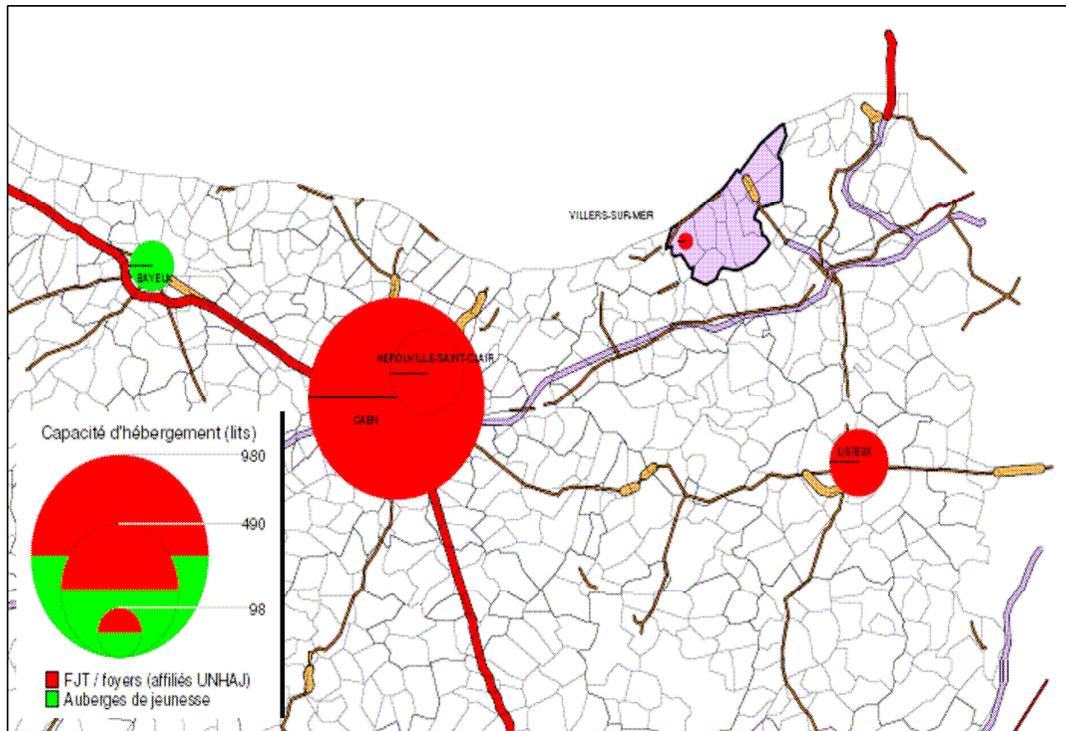
De son côté, une étude de faisabilité d'une maison des saisonniers réalisée pour le compte de la CCI Pays d'Auge estime ainsi le nombre de saisonniers :

- sur la Côte Fleurie, de 3 000 à 3 500, dont 1 300 ayant besoin d'un logement,
- sur le pôle Deauville-Trouville, à 1 750 dont 700 en recherche de logement.

C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement

a) L'offre de logements potentiellement mobilisable pour les saisonniers

L'offre de type foyer (FJT, structures type foyer (exemple : foyer soleil), auberge de jeunesse)



Les structures de type foyer sont peu développées sur le territoire même.

Seule existe depuis 2007, la résidence Malpelo implantée à Villers-sur-Mer.

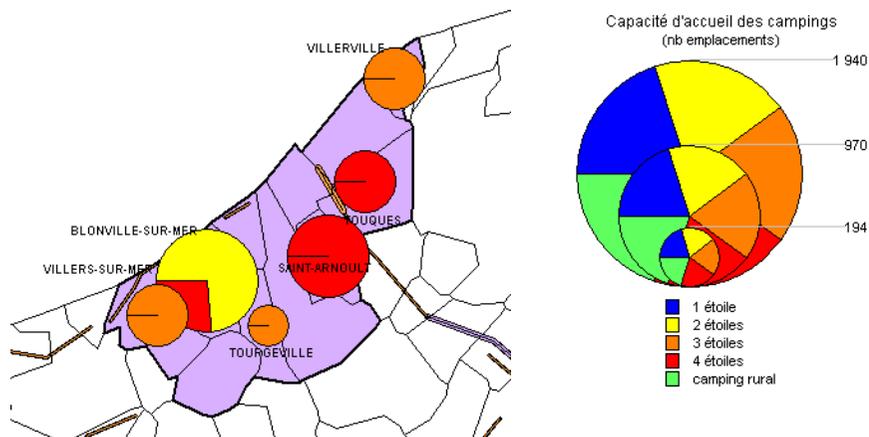
Elle compte 21 studios équipés au sein d'une opération globale comprenant 13 parcelles en accession à la propriété et 33 pavillons locatifs. Le coût de cette opération s'est élevé à 783 340 €, soit 37 301 € par logement. Elle a été financée par un prêt 1% (COCIL), des subventions de l'Etat, un prêt Dexia, un prêt PLUS foncier et des fonds propres.

Le taux de remplissage sur un an est de 98 %. Cette résidence est surtout utilisée par des apprentis du Calvados, présents sur 11 mois, ce qui n'est pas sans poser des difficultés de gestion (il s'agit souvent d'un premier appartement et ce pas vers l'indépendance signifie trop souvent une multiplication des soirées festives...). Elle accueille quelques saisonniers en juillet-août. Le montant actuel du loyer est de 245 € et ouvre droit à l'APL.

A l'extérieur du territoire, et plus précisément à Lisieux (30 km), existent également :

- La résidence Denise Legrix (27 places), ancien internat reconverti en structure d'hébergement pour étudiants, stagiaires, saisonniers. En réalité, elle n'accueille que des étudiants. Les loyers sont de 285 € et ouvrent droit à l'APL.
- Le FJT, d'une capacité de 128 places, accueille quelques saisonniers travaillant sur la côte (thalassothérapie, restauration). Il y a de la place pour les accueillir pendant l'été. Les saisonniers se déplacent en train ou pratiquent le co-voiturage.

L'offre touristique



Source : CRT, entretiens

L'offre touristique est particulièrement inadaptée sur ce territoire, avec un hébergement souvent de haut de gamme, dont les coûts sont prohibitifs pour les saisonniers.

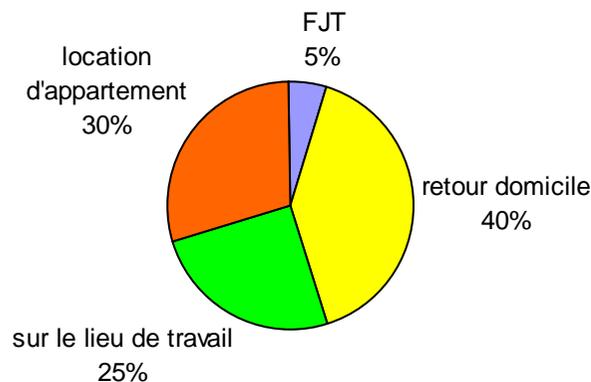
Il n'y a pas de possibilité d'accueil dans les campings.

Les missions locales signalent qu'elles ont parfois recours aux foyers d'hébergement d'urgence et que le manque de logements est un frein pour le recrutement de personnes extérieures au territoire.

b) Les conditions d'hébergement, attentes, projet

Compte tenu du constat qui précède, il est surprenant de relever que la question du logement ne représente un frein à l'embauche pour aucun des employeurs interrogés. Cependant, près d'un sur 3 déclare avoir connaissance des difficultés de logement pour les saisonniers. Les causes citées sont : la taille des logements et les durées de location inadaptées (60 %), les loyers trop élevés (10 %), l'éloignement du lieu de travail (10 %). Il est constaté une pénurie de personnel faute de logements disponibles et accessibles, et des cas d'insalubrité dans certains logements loués.

Le retour au domicile est adopté par 40 % des saisonniers. 1 saisonnier sur 2 loue un appartement ou loge sur son lieu de travail.



7 employeurs sur 10 hébergent leurs saisonniers ou les aident à trouver un logement (logement sur place, chambres ou studios à titre gratuit, fourniture d'adresses sur les possibilités d'hébergement...).

Les solutions proposées par les employeurs pour résoudre le problème posé localement par l'hébergement des saisonniers sont multiples : des loyers accessibles, la proximité du lieu de travail, l'hébergement chez l'habitant ou de type foyer, une offre à développer dans le parc de logements diffus.

Il faut souligner que contrairement au constat fait dans le secteur du Mont-Saint-Michel, les attentes des employeurs de la Côte Fleurie ont moins fait apparaître le lien entre la qualité de l'hébergement des saisonniers et leur fidélisation à la région, alors même que, s'agissant d'établissements de haut de gamme, les exigences en termes de compétences sont plus élevées et qu'il est donc préférable de s'appuyer sur du personnel habitué.

Sur la base des indications fournies par les entreprises qui ont souligné les manques de logements ou quantifié les besoins, on peut estimer que ces derniers se situent entre 450 et 800 places.

Depuis quelques années déjà, les acteurs locaux se sont emparés du sujet. La résidence des Saisonniers (Malpelo) à Villers-sur-Mer, présentée ci-dessus et ouverte en 2007, répond partiellement aux besoins.

Deux projets, situés à Deauville, font actuellement l'objet de réflexions : la Maison des Saisonniers et le projet porté par le Groupe Barrière.

Le premier projet est à l'étude. Il correspond à une structure d'une capacité de 70 lits en première tranche et une capacité à terme de 130 lits. Il est difficile à monter en raison du manque d'opportunités foncières. Le maître d'ouvrage serait la communauté de communes, qui aurait pour partenaires l'OPAC Calvados et HPE et bénéficierait d'une participation COCIL. L'opération fait l'objet d'un portage de l'EPFN et comporte une minoration foncière.

Le second projet émane du Groupe Barrière. Celui-ci envisage de créer une structure d'hébergement d'une capacité de 120 chambres, qui serait située derrière la mairie de Deauville.

2.4 - Les communautés de communes des Pays d'Exmes et du Merlerault

A. Présentation du cadre général

Ce territoire, situé au cœur de l'Orne et d'un triangle délimité par les villes d'Argentan, L'Aigle et Sées, diffère des autres territoires qui font l'objet d'un zoom. Il se singularise en effet à deux titres : d'une part, il s'agit du secteur de l'Orne qui emploie le plus de saisonniers, d'autre part, il est spécialisé dans la filière équine. L'importance de cette dernière au niveau régional peut faire des communautés de communes des Pays d'Exmes et du Merlerault un territoire à valeur de test dans cette étude, d'autant plus que le Conseil des chevaux de Basse Normandie a exprimé son intérêt pour une réflexion sur le logement, dans une réponse à l'appel à projets de l'ANAH «Logement des saisonniers de l'agriculture».

Cette activité équestre est à relier à la présence de nombreux haras, le recrutement de saisonniers restant toutefois assez modeste dans ses effectifs.

Les deux communautés de communes du Pays d'Exmes et du Pays du Merlerault comptaient 6 151 habitants en 2005. Ce nombre est stable (6 196 habitants en 1999).

Les deux communautés de communes totalisent environ 2 580 résidences principales, avec une très large majorité de propriétaires occupants.

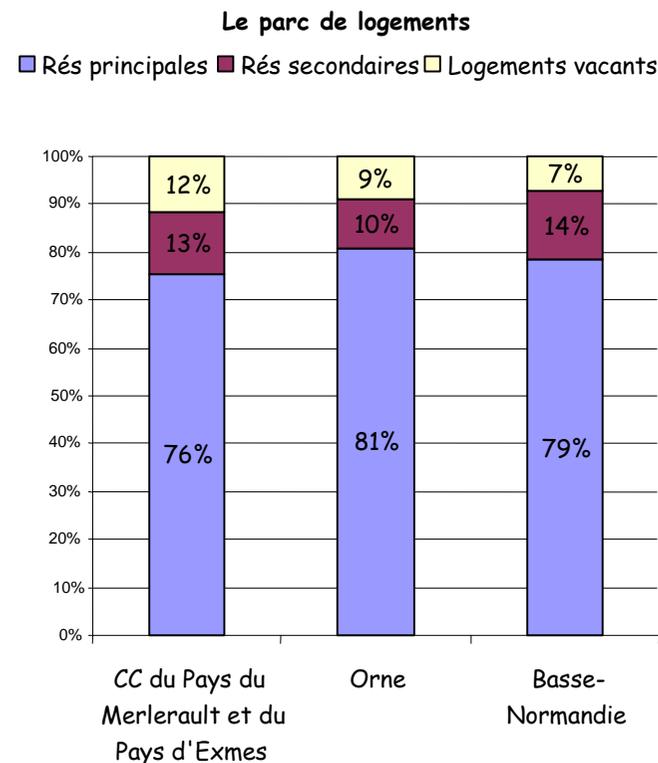
Le parc de résidences secondaires (13% du total du parc des deux communautés de communes réunies) est proportionnellement plus important que celui de l'Orne (10%) et proche de celui de la région (14%).

Le parc de logements vacants est important : 12 % des logements sont inoccupés, contre seulement 9% dans l'Orne. Cette vacance, qui a connu une augmentation importante entre 1999 et 2005 (+ 6,5 %), plus forte pour

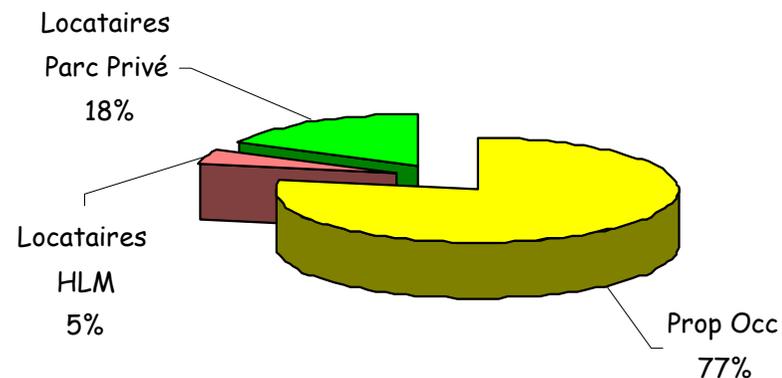
la communauté de communes du Pays du Merlerault (+ 14 %), est à mettre en relation avec l'âge moyen du parc concerné et son faible niveau de confort. Il représente un potentiel intéressant à mobiliser, pour répondre à la problématique du logement des saisonniers.

Le parc locatif privé représente 18 % des résidences principales et se situe dans la moyenne départementale. L'offre locative sociale est faible globalement, mais comporte des disparités locales :

- 10 % sur le Pays du Merlerault.
- 2 % sur le Pays d'Exmes.

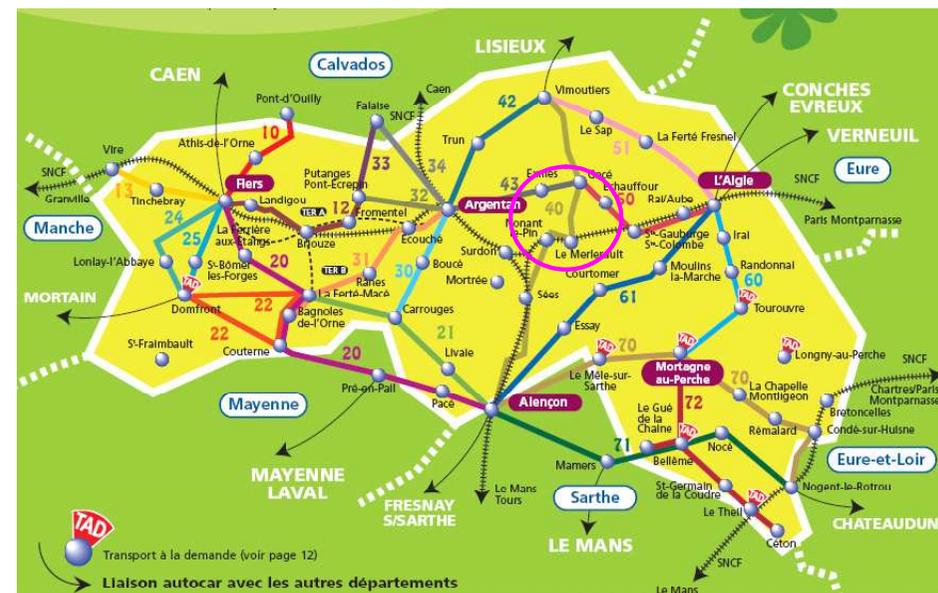


L'occupation des résidences principales sur la CC du Pays d'Exmes et du Pays du Merlerault en 2005



L'activité de construction est très modérée pour ce territoire rural : 98 constructions neuves en 7 ans, soit environ 14 par an (10 pour la communauté de communes du Pays d'Exmes et 4 pour la communauté de communes du Pays du Merlerault).

En matière de déplacements, le territoire est traversé par la RD 926 (ancienne RN 26, déclassée et transférée en 2006 dans la voirie départementale). Il est, à première vue, relativement bien desservi par les transports en commun (lignes ferroviaires Paris-Granville et Caen-Tours ; ligne d'autocar départementale) mais la dispersion des haras employeurs de saisonniers oblige à relativiser ce constat.



Source : CG 61

B. La population des salariés saisonniers

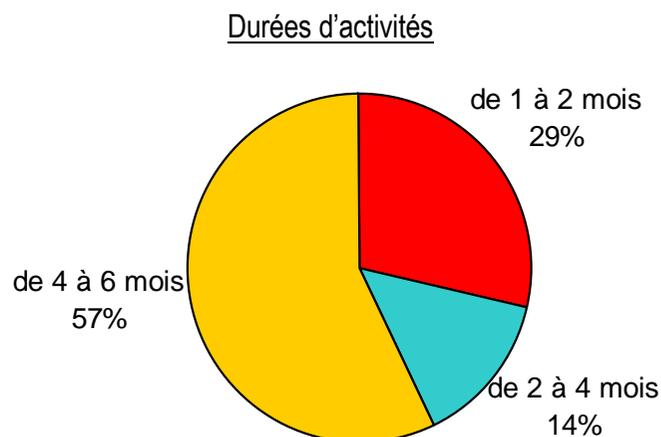
a) Secteurs pourvoyeurs d'emplois et profils des saisonniers

85 employeurs de la filière équine ont été contactés, à travers un fichier constitué et mis à disposition par le Conseil des chevaux de Basse Normandie.

13 % seulement déclarent embaucher des travailleurs saisonniers, et ce, uniquement dans le domaine de l'élevage. La période de recrutement s'étend de février à septembre, avec un pic d'activité en juin-juillet. Il s'agit de populations jeunes, à qui on offre majoritairement des contrats longs (57 %). Leurs moyens financiers sont limités.

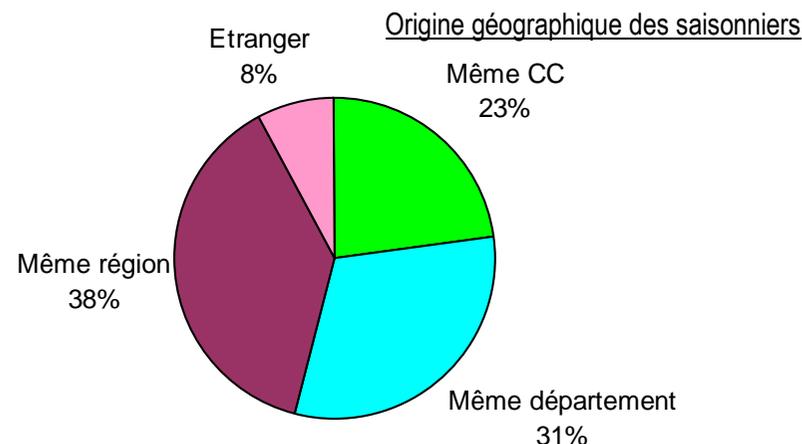
Les établissements contactés comptent entre 1 et 92 salariés à l'année.

Le nombre de saisonniers embauchés oscille entre 1 et 7 par établissement, principalement de février à septembre et avec une durée moyenne d'activité qui varie de 1 à 6 mois.



b) Origine géographique des saisonniers

Tous les salariés saisonniers sont extérieurs à la commune de leur lieu de travail. 38 % viennent du Calvados ou de l'Orne. Un seul employeur embauche des étrangers.



c) Evaluation du nombre de saisonniers dans le secteur

Sur les 85 établissements recensés - pratiquant tous l'élevage de chevaux - 12 ont recours à des saisonniers. En considérant, comme l'a montré l'enquête, qu'on enregistre une moyenne de 3,5 saisonniers par établissement, on arrive au chiffre de 45 saisonniers. On doit souligner que ce nombre reste très éloigné des chiffres communiqués par la MSA (192 CDD en 2006).

C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement

a) L'offre de logements potentiellement mobilisable pour les saisonniers

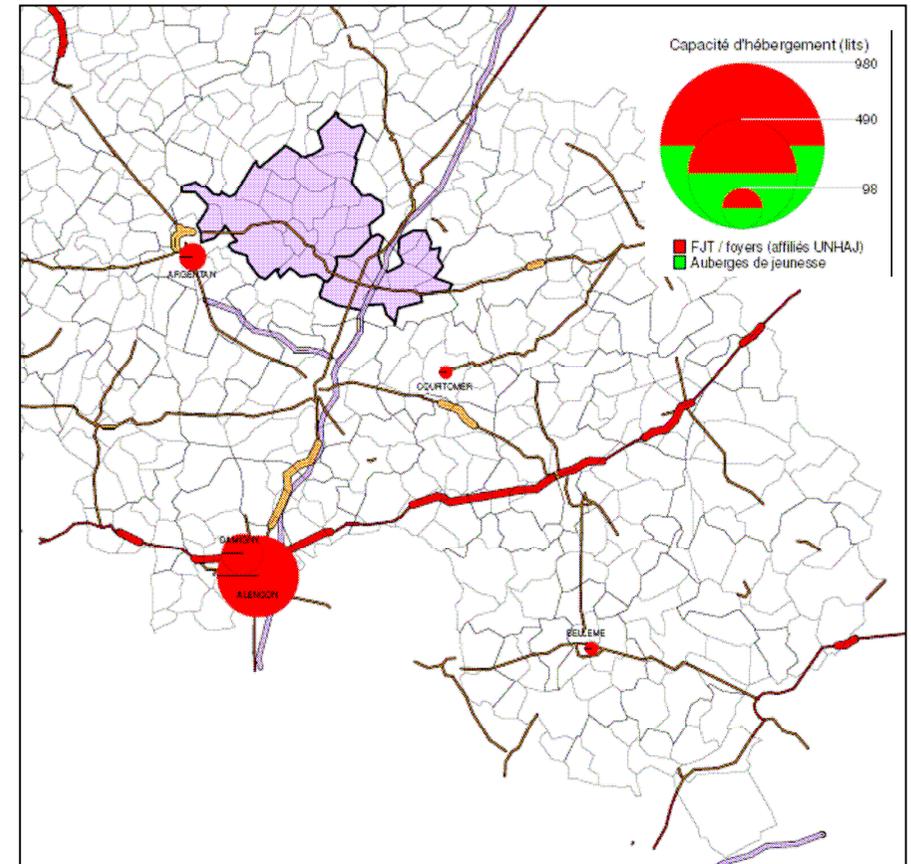
L'offre de type foyer (FJT, structures type foyer (exemple : foyer soleil), auberge de jeunesse)

Il n'y a pas de structure d'hébergement dédiée aux saisonniers, ni plus généralement d'offre de type foyer sur le territoire.

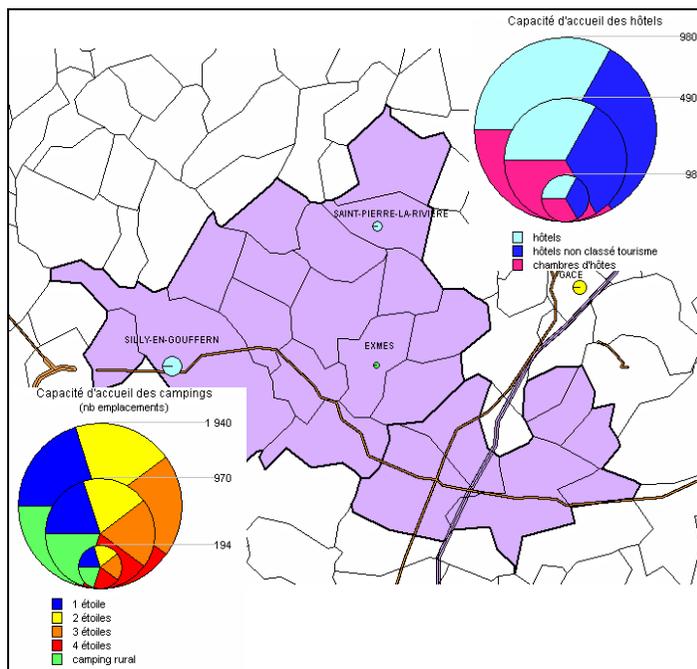
Le FJT d'Argentan se situe à proximité de ce secteur (une vingtaine de kilomètres). Il dispose d'une capacité de 33 lits et permet un accueil sur de courtes périodes, notamment pour les employés saisonniers du secteur agricole. Actuellement, il est aussi sollicité pour loger des personnes travaillant sur le chantier de l'autoroute A 88 Caen-Sées.

Bien que cette structure semble trop petite, il n'existe pas de projet d'extension.

La maison des apprentis et des stagiaires située à Courtomer est également proche du secteur (une dizaine de kilomètres du Merlerault). Il s'agit d'un foyer-soleil dépendant du FJT d'Alençon et d'une capacité de 5 logements.



L'offre touristique



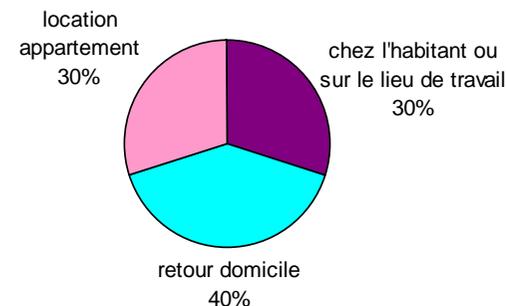
Les logements occasionnels disponibles sur le territoire sont peu nombreux : 24 chambres d'hôtels (prix élevés à Sully-en-Gouffern et à Saint-Pierre-la-Rivière), deux campings (Exmes (6 emplacements) et Gacé (24 empl.)), un haras à Aubry-en-Exmes (16 chambres) et quelques gîtes.

Cette offre d'hébergements touristiques n'est globalement pas sollicitée par les saisonniers, même si elle peut l'être très ponctuellement dans le cadre d'un gros chantier, tel celui de l'autoroute déjà cité.

b) Les conditions d'hébergement, attentes, projet

Les solutions d'hébergement pour les saisonniers sont en premier lieu le retour au domicile (40%). Viennent ensuite le logement chez l'habitant ou sur le lieu de travail, et la location d'appartements.

3 employeurs sur 10 hébergent leurs saisonniers gratuitement sur place, dans des chambres ou des studios.



Pour 57% des employeurs, la question du logement est un frein à l'emploi des saisonniers, surtout pour ceux qui ont des contrats longs. Selon eux, c'est l'offre de logements qui est insuffisante dans le secteur. S'ajoutent à cela des niveaux de loyers élevés et des possibilités de durées de location jugées inadaptées.

Néanmoins, on constate que 42 % des employeurs estiment qu'il n'y a aucun manque en matière d'hébergement sur le territoire. Les autres constatent qu'il y a pénurie de petits logements à proximité et aux loyers accessibles.

A partir des observations des employeurs et de leurs attentes en matière de logement, on peut estimer les besoins à 15 à 20 places correspondant à des logements meublés, équipés, à loyers maîtrisés. A cela s'ajoutent des besoins de gestion locative (nécessité d'un intermédiaire tel le CLLAJ pour gérer les appartements en sous-location) en particulier pour les contrats de courte durée.

La question des déplacements est également posée sur ce territoire. La Mission Locale indique que si les jeunes ne peuvent se déplacer, ils ne vont pas travailler.

2.5 - Commune de Bagnoles-de-l'Orne

A. Présentation du cadre général

Située dans le parc naturel régional Normandie-Maine et au cœur du pays d'Andaine, la commune de Bagnoles-de-l'Orne doit sa spécificité au thermalisme et à l'activité touristique qui y est associée. C'est la seule station thermale de l'ouest de la France.

Ses établissements thermaux reçoivent 13 000 curistes par an pour environ trois semaines. Son eau de source tiède est indiquée pour les affections en phlébologie, rhumatologie et gynécologie.

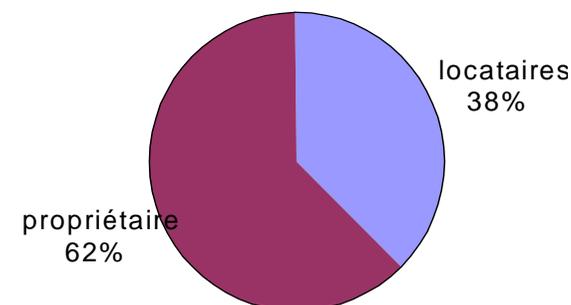
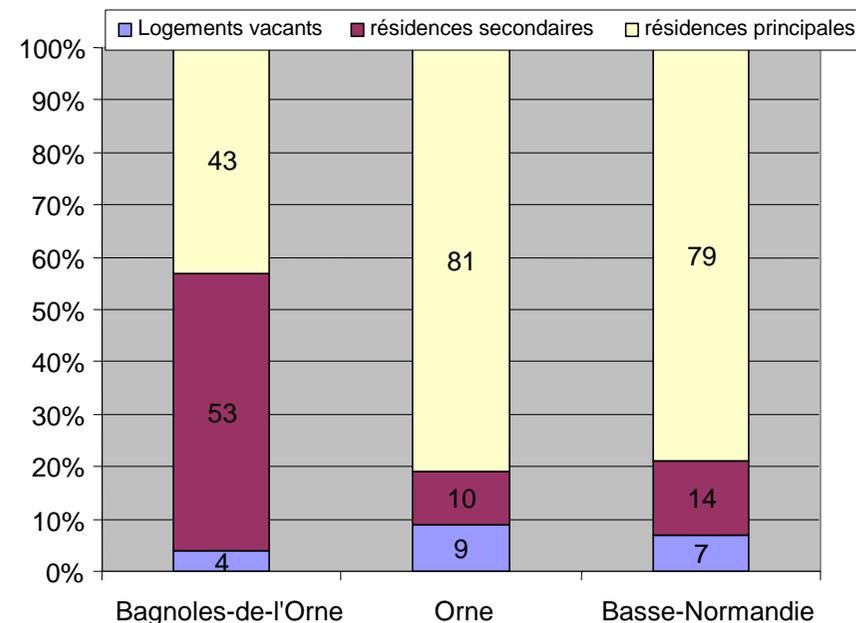
La commune comptait 2 477 habitants en 2005, contre 2 174 en 1999, soit une augmentation significative (+ 13,9 %) durant la dernière période.

Elle a été retenue comme secteur test car les représentants de l'Orne au sein du comité de pilotage de cette étude l'ont mentionnée comme territoire rencontrant des difficultés de logement pour les saisonniers.

Bagnoles-de-l'Orne totalise 1 149 résidences principales, avec une majorité de propriétaires occupants. Le parc locatif représente 38 % des résidences principales. Le parc HLM représentait 4,4 % des résidences principales en 1999.

Le nombre de résidences secondaires est très élevé (plus d'un logement sur deux), comparable à celui d'une station de bord de mer.

Malgré une forte hausse du nombre de logements vacants (+ 53 % entre 1999 et 2005, soit 39 logements), leur part dans le parc total de logements reste inférieure aux moyennes départementale et régionale et se situe à un niveau faible (4 %).

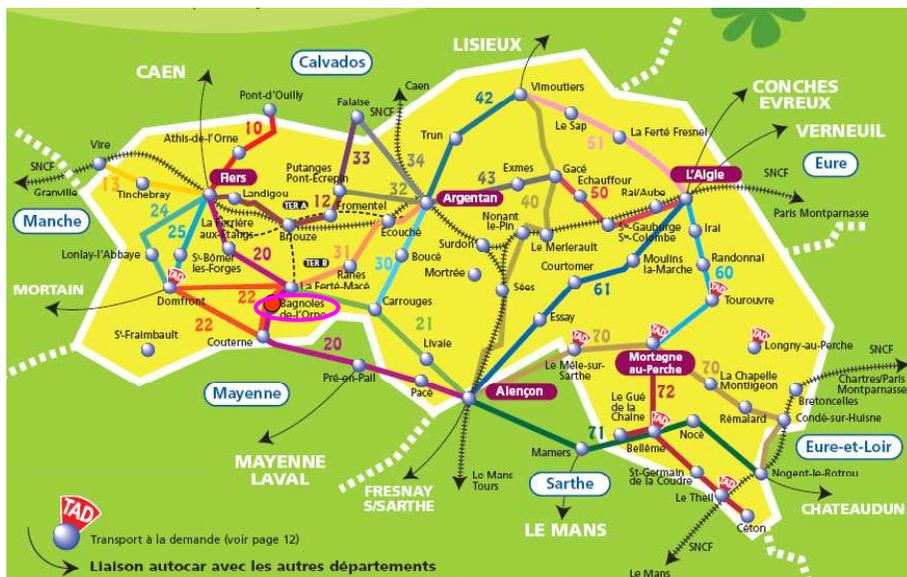


L'activité de construction est relativement importante : 19 logements par an de 1999 à 2005, en lien notamment avec l'augmentation de la population.

La commune se situe un peu à l'écart des axes routiers majeurs du département (RN 976 au sud, RD 908 au nord).

Le réseau de transport en commun est peu développé.

La desserte ferroviaire était, il n'y a pas si longtemps, assurée par une antenne de 22 kilomètres reliant la commune à Briouze sur la ligne Paris-Granville. La liaison se fait actuellement par autocar.



Source : CG 61

B. La population des salariés saisonniers

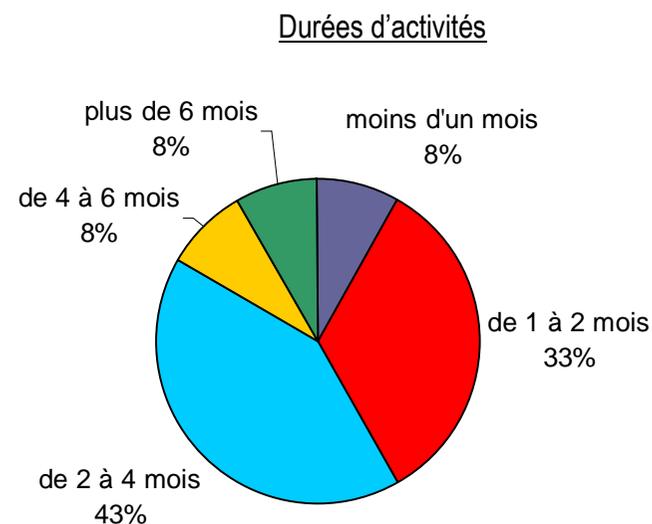
a) Les secteurs pourvoyeurs d'emploi et les profils des saisonniers

25 employeurs ont été contactés dans le secteur du tourisme. 32 % déclarent embaucher des travailleurs saisonniers, ce qui représente un volume de 22 saisonniers.

Deux des établissements contactés sont ouverts seulement durant la période des cures, c'est-à-dire d'avril/mai à octobre. Les autres emploient entre 1 et 3 salariés, embauchés à l'année.

De 1 à 8 saisonniers selon les établissements sont recrutés pour une période qui s'étale de juin à septembre, avec un pic en juillet-août.

La durée moyenne d'activité varie de 2 à 4 mois.



Dans le secteur du tourisme, les saisonniers recrutés correspondent à une population jeune.

L'établissement thermal emploie quant à lui :

- 140 saisonniers (agents thermaux) en juillet-août,
- 86 saisonniers en moyenne sur la période de mars à octobre,
- 12 kinésithérapeutes eux aussi recrutés pour une durée limitée et auxquels le qualificatif de « saisonnier » peut donc s'appliquer.

Les saisonniers employés dans le thermalisme ont une moyenne d'âge plus élevée (45-50 ans).

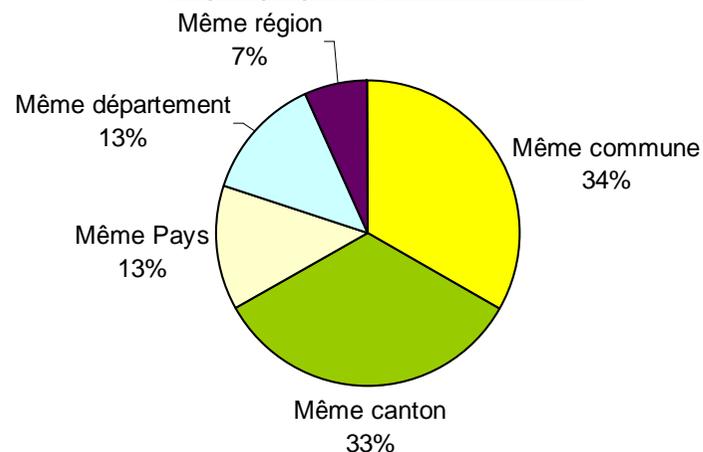
b) Origine géographique des saisonniers

Quel que soit le secteur d'activité considéré, le recrutement est essentiellement local.

En ce qui concerne le tourisme, aucun saisonnier n'est recruté en dehors de la région et deux saisonniers sur trois habitent déjà la commune de Bagnoles-de-l'Orne ou le canton de Juvigny-sous-Andaine.

Les saisonniers du thermalisme sont aussi des locaux, hormis les kinésithérapeutes, plus rares sur le marché du travail, ce qui impose d'élargir l'aire de recrutement jusqu'à l'international.

Origine géographique des saisonniers



c) Evaluation du nombre de saisonniers dans le secteur

Dans le thermalisme, les chiffres sont assez précis et ont été donnés quelques lignes plus haut : 140 saisonniers au plus fort de l'activité, c'est-à-dire en juillet-août, une moyenne de 86 saisonniers sur l'ensemble de la période (mars à octobre), un recrutement complémentaire de 12 kinésithérapeutes.

Dans le domaine du tourisme, 42 établissements ont été recensés (source unistatis). 13 d'entre eux emploient des saisonniers. L'enquête a révélé que chaque établissement recrute en moyenne 3 saisonniers. On obtient ainsi un volume de l'ordre de 40 saisonniers pendant le pic d'activité estival.

C. Niveau d'adéquation offre/demande en matière d'hébergement

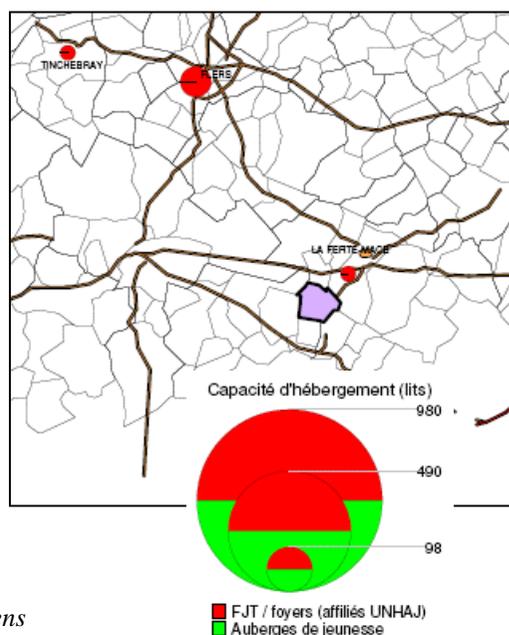
a) L'offre de logements potentiellement mobilisable pour les saisonniers

L'offre de type foyer (FJT, structures type foyer (exemple : foyer soleil), auberge de jeunesse)

Il n'y a pas de structure d'hébergement dédiée aux saisonniers, ni plus généralement d'offre de type foyer dans la commune.

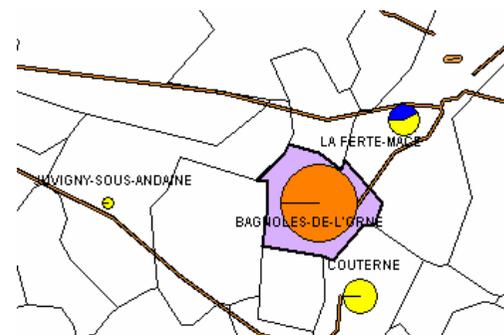
A La Ferté-Macé (7 km), le Foyer Fertois, d'une capacité actuelle de 11 places, accueille ponctuellement des saisonniers. Ce foyer dépend du FJT d'Alençon depuis novembre 2006.

Un projet de restructuration et d'agrandissement est en cours, pour une capacité de 30 places. Son ouverture est prévue pour 2011.



Sources : entretiens

L'offre touristique



Il est recensé sur la commune et à proximité :

- 593 chambres d'hôtels, avec un prix minimum de 16 € la chambre.
- des campings à Bagnoles-de-l'Orne (camping de la Vée : 250 emplacements), Juvigny-sous-Andaine (10 emplacements), Couterne (65 emplacements), La Ferté-Macé (33 emplacements).
- des gîtes de séjour à Saint-Michel-des-Andaines et à La Ferté-Macé.

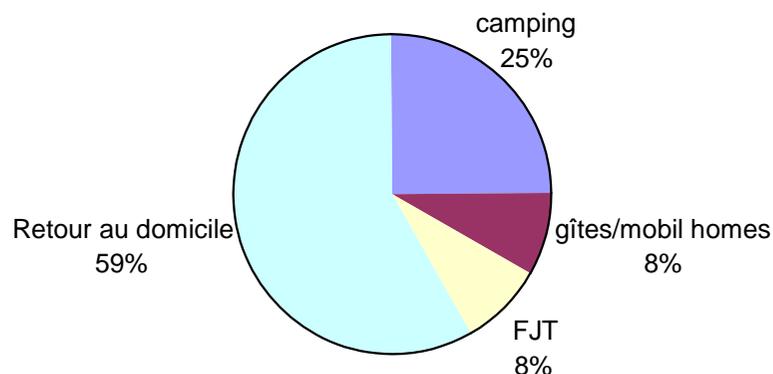
Les propriétaires de ces structures ont été interrogés. Selon eux, cette capacité d'hébergements touristiques n'est pas utilisée par les saisonniers.

Les difficultés en matière de logement des saisonniers ne sont pas particulièrement mises en avant pour la commune de Bagnoles-de-l'Orne. La Mission Locale a réalisé une étude sur le sujet, étude qui fait état de la disponibilité de chambres de bonnes, en lien notamment avec une remise sur le marché de ce type de logement suite à l'OPAH 2002-2004.

b) Les conditions d'hébergement, attentes, projet

Le retour au domicile est la solution d'hébergement adoptée par près de 6 saisonniers sur 10. Ce constat n'a rien d'étonnant si on considère la part primordiale que représente le recrutement local, quelle que soit l'activité concernée.

Le camping est une solution d'hébergement pour 1 salarié sur 4.



L'enquête réalisée auprès des professionnels révèle que le logement des saisonniers n'est pas un vrai problème localement. Deux employeurs déclarent avoir connaissance des difficultés rencontrées par les saisonniers pour trouver un logement. Un seul employeur indique que la question de l'hébergement peut parfois être un frein à l'emploi.

1 employeur sur 2 estime qu'il n'y a aucune carence en matière d'hébergement sur le territoire. Les autres estiment qu'il n'y a pas assez de logements à loyers accessibles et l'expliquent par le fait que les propriétaires de Bagnoles-de-l'Orne préfèrent louer leur logement à la semaine ou à la quinzaine aux curistes, personnes souvent aisées financièrement, plutôt qu'à des « jeunes » saisonniers.

Comme le montrent le diagnostic qui précède et l'enquête réalisée auprès des professionnels, les besoins en logements pour les saisonniers sont localement très faibles. Seuls peuvent être identifiés des besoins très ponctuels en logements meublés à loyers maîtrisés pour 8 à 10 salariés, face à la présence d'un parc de logements locatifs à loyers élevés.

3 - Analyse d'expériences en France

Une fois ce constat réalisé, il apparaissait intéressant de porter un regard sur les solutions ou dispositifs retenus à l'extérieur de la région, dans des situations similaires ou proches de celles auxquelles on peut se trouver confronté en Basse-Normandie pour loger des saisonniers.

Ont ainsi été examinées successivement :

- La réhabilitation de 5 chalets à La Teste-de-Buch,
- La construction de logements pour saisonniers en Pays Royannais,
- La réhabilitation du parc privé en Tarn-et-Garonne,
- La mobilisation du parc privé dans les Deux-Sèvres,
- La mobilisation du parc privé aux Deux-Alpes.

Ces initiatives visant à améliorer les possibilités d'hébergement des saisonniers agricoles et/ou du tourisme, tant dans le parc privé que dans des structures publiques, sont analysées ci-après, sous forme d'une fiche pour chaque expérience.

Il s'est agi dans chacune des solutions analysées et tout en repositionnant l'expérience dans son contexte :

- d'observer les objectifs et le contenu de l'action,
- de mesurer les résultats obtenus,
- de pointer les bénéfices mais aussi les difficultés auxquelles elle doit faire face,
- d'explicitier l'intérêt de la démarche,
- d'identifier les facteurs-clés de réussite de l'action engagée, afin de définir les conditions de sa reproductibilité.



3.1- La réhabilitation de 5 chalets à La Teste-de-Buch

□ Contexte et objectifs

Les problèmes de logements sont particulièrement aigus sur l'agglomération du Bassin d'Arcachon Sud. Ce secteur très touristique connaît, entre autres, des problèmes d'hébergement de saisonniers. La COBAS a souhaité répondre à cette problématique sur son territoire, dans la continuité des actions déjà engagées à travers la Maison des Saisonniers.

Le projet, en partenariat avec la commune de La Teste-de-Buch et les employeurs, est basé sur une plurifonctionnalité d'occupation. Il a pour objectifs de :

- répondre aux problèmes aigus de logements des jeunes les plus fragiles (situation d'emploi précaire, formation, saisonniers) sur la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Sud,
- renforcer la capacité d'accueil du territoire pour le séjour de saisonniers migrants expérimentés, voire de saisonniers professionnels.



□ Contenu

Le projet a consisté en la réhabilitation de 5 chalets mis à disposition par la ville de La Teste-de-Buch en 2004, sous la forme d'un bail emphytéotique de 22 ans.

Il repose sur une plurifonctionnalité d'occupation à caractère social permettant d'accueillir hors saison touristique des jeunes apprentis en formation et des jeunes en situation d'urgence. Ainsi, en hiver, deux chalets sont destinés l'un à l'accueil d'urgence, l'autre à l'accueil spécifique de personnes handicapées, et 3 chalets sont réservés aux apprentis du CFA-COBAS.

En été, 14 places sont réservées par les entreprises du secteur touristique adhérentes à la Charte de l'emploi saisonnier, pour l'hébergement de leurs saisonniers. L'employeur bénéficie d'un droit de désignation du saisonnier à loger. Il finance la prestation d'accompagnement socioprofessionnel à hauteur de 180 €. Le saisonnier est le locataire d'une des chambres, avec les droits et devoirs afférents. Il règle son loyer à Habitat Jeune (de 150 € à 250 € charges comprises).

Ce projet permet ainsi de renforcer l'implication des entreprises locales dans la gestion du problème de l'hébergement des saisonniers, tout en offrant une solution économiquement accessible.

L'Association Habitat Jeunes Bassin d'Arcachon est gestionnaire de l'opération. Son rôle en matière d'accompagnement et de médiation est primordial.

□ Maîtrise d'ouvrage

SA HLM le Foyer de la Gironde.

□ Partenaires

COBAS, La Teste-de-Buch, Maison des Saisonniers, Centre de Formation des Apprentis de la COBAS, Caisse d'Allocations Familiales, Région Aquitaine, Département de la Gironde, CILG.

□ Budget

Coût des travaux de réhabilitation : 311 805 €.

Répartition du financement :

- Subventions : collectivités 40 %, autres 8 %.
- Prêts : Caisse des Dépôts 25 %, 1 % Logement 26 %.

□ Résultats

Le bilan d'occupation réalisé par l'Association Habitat Jeune met en exergue les éléments suivants :

- Une occupation maximale sur juillet-août,
- Pas de turn-over,
- 868 nuitées pour un séjour moyen de 58 jours,
- Une entreprise n'a pas joué le jeu de la charte,
- La satisfaction globale des saisonniers : une situation d'hébergement qui leur donne envie de revenir, malgré quelques bémols (localisation impliquant l'utilisation d'une voiture, manque de services type laverie),
- Une difficulté de gestion entre les publics accueillis en hiver et en été,
- Une réflexion en cours sur la création d'un FJT, offrant des services et ouvrant droit à l'APL.

□ Conditions de reproductibilité

La réussite d'une telle opération repose tout d'abord sur une mise à disposition de logements appropriés, qui permet de minorer le coût d'investissement et d'équilibrer le budget.

Il semble opportun que le maître d'ouvrage soit un organisme HLM dont la pratique en matière d'opérations de réhabilitation est un atout.

L'adhésion des entreprises (droit de réservation, participation financière) est un autre facteur de réussite, dans le sens où elle garantit un niveau d'occupation et de rémunération permettant la viabilité de la structure. Il en est également ainsi de la complémentarité des publics accueillis.

Un point important de ce projet réside dans la désignation d'une association gestionnaire qui, par ses actions de médiation, facilite le bon fonctionnement du dispositif.

Un montage financier ouvrant droit à l'APL est favorable dans la mesure où elle permet de solvabiliser les saisonniers, qui cherchent à optimiser la rentabilité de leur séjour.

Il ressort enfin qu'il est important de prendre en compte les besoins de services, de proximité des lieux d'emploi et/ou les problèmes de mobilité.



3.2 - La construction de logements pour saisonniers en Pays Royannais

□ Contexte et objectifs

Le secteur de Royan est particulièrement touristique en période estivale et génère un afflux de saisonniers, dont les besoins en logements sont estimés à 600. Dans la lignée des actions menées par la Communauté d'Agglomération du Pays Royannais à travers les « échanges mer/montagne », qui permettent à des saisonniers d'alterner les stations d'été et d'hiver, et en s'inspirant de la construction de foyers logements à Courchevel, la collectivité s'est saisie de ce problème, avec pour objectif principal de permettre aux saisonniers de se loger décentement à un coût adapté à leurs ressources pendant la période estivale. Les enjeux sont de professionnaliser et de fidéliser les travailleurs saisonniers.

□ Contenu

L'opération, inaugurée en 2005, a consisté en la construction de 96 logements sous forme de 25 chalets répartis sur trois sites.

Les sites font l'objet de conventions avec les communes concernées, à l'exception de l'un d'eux, pour lequel un bail emphytéotique a été signé avec un propriétaire privé. En fin de convention, la propriété des sites sera transférée aux communes et au propriétaire privé, à charge pour ces derniers de continuer à loger les saisonniers du tourisme pendant 5 mois de l'année.

Chaque chalet comprend 4 studios meublés et équipés d'une surface habitable de 25 m². Une partie de ces logements est modulable et transformable en T2.

Les sites proposent également des services de para-hôtellerie (laverie, cafétéria).

La gestion est réalisée en régie interne par la Communauté d'Agglomération.

Les logements font l'objet d'un conventionnement APL.

Le syndicat de l'hôtellerie-restauration (UMIH) se porte garant de l'occupation des logements pendant 5 mois (entre mai et septembre). Une partie du déficit annuel d'exploitation est prise en charge par les entreprises par le biais des droits de réservation. L'employeur finance 150 € du loyer mensuel, le reste à charge pour le saisonnier est de 300 €. Les coûts demeurent élevés, mais ils sont compétitifs par rapport à ceux des logements privés.

Ces logements principalement destinés aux saisonniers du tourisme font l'objet d'une complémentarité d'occupation par les saisonniers de l'ostréiculture et par le tourisme social (retraités), qui permet d'équilibrer le compte d'exploitation.

□ Maîtrise d'ouvrage

Communauté d'Agglomération du Pays Royannais.

□ Budget

Coût : 2 887 000 € (hors foncier).

Financement :

- Subvention Etat : 140 000 €.
- Subvention Région : 140 000 €.
- Subvention CDC Innovation : 32 000 €.
- Subvention CA du Pays Royannais : 916 000 €.
- Prêt 1% logement : 1 109 000 €.
- Prêt PLS Dexia : 300 000 €.
- Prêt PEX CDC : 250 000 €.

□ Résultats

- Des perspectives de reproduction du dispositif afin de répondre aux besoins exprimés (600 logements environ).
- Des logements attractifs compte tenu de la compétitivité des loyers.
- Une occupation par les saisonniers du tourisme 5 mois par an.

❑ **Conditions de reproductibilité**

Comme dans le cas précédent, l'opération fait l'objet d'une minoration de son coût, cette fois-ci grâce à la mise à disposition du terrain.

Cet exemple démontre la nécessité de trouver une complémentarité des publics accueillis, pour optimiser le taux de remplissage et équilibrer ainsi les coûts et les recettes.

La participation des employeurs constitue aussi indirectement un moyen d'améliorer la fréquentation.

Le conventionnement APL permet une plus grande solvabilité des occupants.

Le principe d'une gestion centralisée favorise un meilleur fonctionnement de la structure.

La présence de services de parahôtellerie contribue au bon fonctionnement des sites et répond aux attentes des occupants.



3.3 - La réhabilitation du parc privé en Tarn-et-Garonne

□ Contexte et objectifs

Le département du Tarn-et-Garonne connaît une pénurie de main d'œuvre agricole, essentiellement en septembre/octobre. Le manque de logements, cause principale de cette pénurie, constitue un frein au recrutement. L'activité nécessite un recrutement de 20 000 à 30 000 saisonniers en haute saison, avec une part de travailleurs migrants en augmentation.

Les saisonniers rencontrent des difficultés à se loger, en particulier dans des logements décents.

Dès lors, après la réalisation d'une étude ayant montré que les réponses au déficit criant de logements pouvaient être apportées par la réhabilitation du parc existant, les différents partenaires se sont engagés dans un programme spécifique.

□ Contenu

La réponse aux besoins d'hébergement des travailleurs saisonniers s'est concrétisée grâce à un Programme d'Intérêt Général (PIG) mis en place à titre expérimental. Ce dernier couvre l'ensemble du département.

Les objectifs quantitatifs prévoient la réhabilitation de 150 logements sur la période 2004-2007. Un protocole fixant les engagements de chaque partenaire (État, Conseil Général, ANAH, ADEFA, EMPAR, Chambre d'Agriculture) dans la démarche a été signé en février 2004.

La spécificité du dispositif repose sur une dérogation de l'ANAH qui a accepté l'attribution des subventions pour des logements destinés exclusivement aux travailleurs saisonniers, donc pour une occupation temporaire.

Un cahier des charges « logement des saisonniers agricoles » a été élaboré en tenant compte des normes en vigueur sur le logement des travailleurs saisonniers (sécurité, confort, équipements, matériaux).

Le propriétaire s'engage à confier la gestion locative pendant 9 ans à l'EMPAR (fédération pour l'EMPloi Agricole et Rural) qui louera exclusivement à des salariés saisonniers agricoles.

Le saisonnier participe financièrement au titre de la convention collective (hébergement des salariés), soit 40€/mois, et signe une convention de location, ce qui permet une certaine responsabilisation. Ce document est traduit pour les saisonniers étrangers.

La participation versée par le saisonnier correspond au montant qui lui serait retiré de son salaire s'il était hébergé (avantage en nature) par son employeur.

□ Maîtrise d'ouvrage

Chambre d'Agriculture.

□ Partenaires

État (DDAF, ITEPSA, DDE, DDTEPF), Conseil Général, ANAH, ADEFA, EMPAR, ANPE, MSA, FDSEA, représentants des salariés de l'agriculture (CFDT, CFE-CGC).

□ Budget

Coût estimatif : 3 millions d'euros de travaux.

Financement :

- Réhabilitation : ANAH : 50 % d'un montant de travaux plafonné à 400€/m² ; surface maximum subventionnable : 150m² par logement.
- Animation : État 30%, Conseil général 30%, Chambre d'Agriculture 20%, ADEFA 20%.

□ Résultats

- Nombre de places dont le financement est engagé :
 - 2005 : 81 places.
 - 2006 : 52 places.
 - 2007 : 51 places.
 - 2008 (prolongation) : 88 places.
- Une moyenne de 8 à 9 places créées par exploitant.

- Une deuxième année de prolongation sur 2009 avec pour objectif la création de 100 places (15 dossiers), pour 228 000 € de dotations.
- Un coût moyen de travaux avoisinant les 5000 €/place.
- Un volume important d'agriculteurs en contact, mais la majeure partie d'entre eux préfère réaliser les travaux par ses propres moyens.
- Une occupation moyenne de 3,5 mois.
- Une satisfaction des employeurs et des salariés quant à la qualité des logements.

□ **Conditions de reproductibilité**

La réussite d'une opération de ce type suppose au préalable l'existence d'un parc vacant ou à réhabiliter.

L'aspect le plus stratégique est de mobiliser l'ANAH autour d'un dispositif dérogatoire, les règles de droit commun pouvant difficilement s'appliquer dans le cas de saisonniers. L'instauration de règles très précises inscrites dans un cahier des charges est également importante.

La réunion d'un comité de suivi régulier est un élément de nature à favoriser le bon développement du projet.

Dans cet exemple encore, le rôle de l'organisme de médiation locative n'est pas non plus à négliger. Il responsabilise les saisonniers dans leur occupation. En mettant en rapport agriculteurs et saisonniers, l'organisme favorise leur entente.

Une telle opération contribue bien évidemment à la réduction de la vacance dans le parc.



3.4 - La mobilisation du parc privé dans les Deux-Sèvres

Contexte et objectifs

En 2003, l'association d'insertion « Gâtine Emploi » a réalisé, à la demande du Pays de Gâtine, une étude globale sur les besoins des jeunes en matière de logement, en ciblant plus particulièrement deux catégories : les saisonniers et les apprentis.

Les résultats de cette étude ont conduit à apporter une réponse aux difficultés rencontrées par les saisonniers agricoles pour se loger dans le Pays de Gâtine (les possibilités se limitant jusqu'alors aux campings), sous forme d'une bourse au logement.

Cette bourse au logement a été étendue à l'ensemble du public jeune du département depuis 2006.

Contenu

La bourse au logement, mise en place au niveau du pays de Gâtine en 2003 et étendue au département en 2006, est destinée à jouer un rôle d'interface entre les jeunes locataires potentiels et les bailleurs proposant chambres, logements meublés ou hébergements touristiques.

Un module informatique de recherche sur Internet a été développé.

L'intérêt principal de ce dispositif repose sur le travail de démarchage effectué par l'association « un Toit en Gâtine » auprès de bailleurs potentiels pour les inciter à mettre leur logement en location. Il s'agit de faire émerger une offre de logements et de la faire coïncider avec la demande.

Les 5 associations Habitat Jeunes intervenant à l'échelle des pays réalisent en outre un accompagnement du « rapport locatif » pour les deux parties.

Maîtrise d'ouvrage

ADIL (SILOJ – Service Information Logement des Jeunes).

Partenaires

Conseil Général, associations Habitat Jeunes.

Résultats

Le bilan de cette action met en avant les points suivants :

- dispositif peu mobilisé par des saisonniers agricoles, mais plutôt par des jeunes en intérim, CDD, recherche d'un premier logement. En effet, l'association se heurte au faible nombre de produits logements adaptés aux saisonniers et aux tarifs de location qui restent encore très chers pour ces derniers.
- intérêt manifesté par les propriétaires pour ce nouveau vecteur de location.

Conditions de reproductibilité

Ce type d'action nécessite une grande réactivité des propriétaires, qui doivent accepter un turn-over important. Il s'agit aussi de favoriser la mobilisation du parc de logements touristiques (gîtes, chambres d'hôtes) et de logements meublés, dont la gestion est beaucoup moins lourde (préavis, état des lieux...).

Une des clés de réussite est un travail de sensibilisation des élus locaux et de communication autour de l'association, afin que son rôle soit bien identifié par tous.





3.4 bis - La mobilisation du parc privé aux Deux-Alpes

☐ Contexte et objectifs

Au début des années 2000, confrontée à la difficulté de recruter des saisonniers, qui, bien qu'ayant trouvé un emploi, quittaient la station faute de pouvoir se loger, la communauté de communes des Deux-Alpes a recherché une solution rapide basée sur les possibilités locales, à savoir la mobilisation du parc privé existant pendant les périodes d'inoccupation.

☐ Contenu

L'opération dénommée « **volets clos** » a consisté à repérer dans la station les volets restés clos pendant la haute saison. Ce repérage a été effectué par deux employées de la mairie qui ont ensuite pris contact avec les propriétaires afin de savoir s'ils étaient disposés à mettre le logement en location pour les saisonniers. Ce premier échange avec les propriétaires a été peu fructueux.

Face à cette frilosité, qui révélait quelques craintes de la part des propriétaires, les employeurs ont été sollicités afin qu'ils se portent garants de leurs salariés saisonniers qui seraient logés dans ce contexte. Cette garantie a permis de mettre sur le marché 80 logements.

Ces logements sont loués aux employeurs qui sont signataires du contrat de location, versent la caution et règlent les loyers. Selon les secteurs d'activité, le salarié peut être amené à payer le loyer ou à participer à son paiement. Dans ce cas, il peut bénéficier d'une aide au logement via un contrat de sous-location. La médiation locative est assurée par le service logement de la mairie (visite des appartements, contrats de location, états des lieux d'entrée et de sortie, relevés de compteurs et suivi de la location toute la durée du bail).

La pratique locative par l'intermédiaire des employeurs fonctionne également l'été mais dans une proportion moindre.

Il faut signaler que la mobilisation des logements vacants (courrier annuel à tous les propriétaires des Deux-Alpes et de ses environs) a également permis de dégager des logements à l'année.

Ce mode opératoire suppose que le logement soit un accessoire du contrat de travail, traduisant un lien étroit entre ledit contrat de travail et la mise à disposition du logement, afin qu'en cas de rupture du contrat par une des deux parties, le logement puisse être immédiatement libéré. Dans ce cas, on ne parle pas de contrat de location mais de contrat d'occupation.

☐ Maîtrise d'ouvrage

Communauté de communes des Deux-Alpes.

☐ Partenaires

SIRES (service immobilier à vocation sociale), employeurs, ANPE, CAF, DDTEFP (pour la réglementation entre contrat de travail et logement), et tous les services de la station (office de tourisme, mairies de Vénosc et Mont-de-Lans...).

☐ Résultats

Accroissement du nombre d'appartements d'année en année.

Entre 2005 et 2007, le parc locatif ainsi mobilisé a enregistré une hausse de 80 % pour atteindre 245 logements en 2007, toutes locations confondues.

☐ Conditions de reproductibilité

- Présence d'un potentiel de logements mobilisables.
- La collectivité locale jouit d'une bonne légitimité et d'un facteur de confiance. Un travail important de sensibilisation, d'animation, de mise en réseau a été mené.
- Une volonté de trouver une solution rapide et moins coûteuse que la construction.
- Un souhait de privilégier l'habitat diffus par rapport à un habitat concentré.
- Un service entièrement gratuit pour les employeurs en recherche de logement pour leur personnel et pour les propriétaires qui trouvent dans cette opération une solution souple et sécurisée à la location de leur bien.

4 - Les réponses à apporter en Basse-Normandie

A travers l'examen des dispositifs mis en place ailleurs en France et analysés précédemment, il apparaît que les solutions disponibles pour loger les saisonniers se résument à deux grands types :

- création de structures dédiées, là où la demande est importante et concentrée dans l'espace,
- mobilisation du parc existant, sans ou après réhabilitation, là où la demande est plus modérée et plus diffuse.

Les besoins identifiés en Basse-Normandie, et plus particulièrement sur les cinq territoires de référence, ainsi que les enseignements apportés par les expériences menées ailleurs, conduisent à constater que certaines solutions, à première vue intéressantes pour le logement des saisonniers, montrent rapidement leurs limites pour ce type de population. Une autre formule récente, celle des Logirelais, demande à faire ses preuves. Enfin, d'autres solutions jouent sur des registres plus classiques. Toutes nécessitent des actions d'accompagnement.

Des solutions qui ont leurs limites

Parmi les réponses à apporter, **le camping** est régulièrement évoqué, à la satisfaction (budgétaire) de quelques saisonniers. Cette solution n'est toutefois pas satisfaisante en terme de confort et les conditions météorologiques de la Basse-Normandie sont une contrainte supplémentaire. De plus, les employeurs potentiels de l'hôtellerie ou de la restauration voient d'un mauvais œil que leurs salariés logent sous tente : ils savent que les saisonniers logés en camping ont, objectivement, du mal à récupérer de la fatigue et que le rythme des estivants est en antagonisme

avec celui des saisonniers. Loger en camping est souvent une fausse solution pour trouver un emploi.

La colocation semble une piste intéressante, là encore pour des raisons de coût (loyer et charges partagés). Mais il ressort des différents entretiens qu'il s'agit d'une solution rarement voulue, mais plutôt subie. Si la colocation peut rendre le loyer plus abordable, elle peut également engendrer de nombreux problèmes. Il faut plutôt privilégier la colocation à deux (à la limite à trois mais pas plus). Elle doit être mûrement préparée. Les personnes qui prévoient de vivre ensemble doivent se communiquer leurs attentes respectives pour ce qui a trait à la vie commune, décider des règles à l'avance pour éviter les problèmes, délimiter les responsabilités relatives aux tâches ménagères, aux biens, aux clés et à la vie privée, discuter des modalités de paiement du loyer, du téléphone, et des autres dépenses communes. De son côté, un propriétaire sera réticent à louer si les colocataires ne jouent pas le jeu de la transparence et de l'engagement respectueux : il faut qu'il perçoive clairement que les occupants sont là pour travailler et non pas pour transformer son appartement en centre de transit de personnes qu'il ne connaît pas.

Au moins un des colocataires doit assumer les différentes obligations qui s'imposent : le paiement du loyer, les responsabilités juridiques et celles d'éventuels dommages aux lieux.

En règle générale, la personne qui signe le bail ou conclut un contrat verbal avec le propriétaire devient responsable des agissements des autres colocataires.

Toutes ces exigences sont rarement compatibles avec l'emploi saisonnier, dans lequel les similitudes de situation sont trop rares.

L'hébergement en chambres d'hôtes ne peut être envisagé comme une solution au logement des saisonniers en raison de son coût prohibitif pour ces derniers. De plus, les propriétaires préfèrent louer à une clientèle de passage (touristes le plus souvent).

Le logement chez l'habitant âgé repose sur le principe suivant : d'un côté, des saisonniers confrontés à la pénurie et à la cherté des logements, de l'autre, des personnes âgées disposant d'une ou plusieurs pièces libres, dans un logement devenu trop grand après le départ des enfants, et cherchant un peu de compagnie. Contre un loyer allégé, les saisonniers doivent consacrer un peu de leur temps à leur hôte. Un contrat établi entre les deux parties définit précisément les obligations de chacun. Ce contrat demande un effort conséquent aux deux parties. Dans ce contexte, s'est créée l'association LIEN (Logement Intergénération En Normandie) qui met en relation des personnes âgées et des jeunes à la recherche d'un hébergement. Toutefois, les horaires particuliers auxquels sont soumis la plupart des saisonniers et le souhait fréquent des personnes âgées de pouvoir disposer de leur habitation pendant les vacances d'été pour recevoir enfants et petits-enfants sont des facteurs limitants pour le développement de cette solution d'hébergement.

Une solution qui reste à concrétiser

Dans le cadre de la loi sur l'engagement national pour le logement, des **Résidences hôtelières à vocation sociale, appelées Logirelais**, sont en cours d'habilitation.

Il s'agit d'établissements commerciaux d'hébergement agréés par le préfet du département d'implantation et constitués de logements autonomes meublés, pouvant être loués à la journée, à la semaine ou au mois. Ces résidences hôtelières à vocation sociale apportent une solution nouvelle d'accueil temporaire, intermédiaire entre l'hôtel et l'offre locative. Simple et non contraignante, cette solution permet à toute personne d'accéder au

confort d'un studio privé et meublé, avec des prestations hôtelières, sans formalités d'entrée. Chaque studio est aménagé en trois espaces : détente (nuit), vie (cuisine équipée) et douche (sanitaires). A cela s'ajoutent le confort hôtelier (accueil, linge, ménage, petit-déjeuner) et une autonomie totale.

Les points forts :

- une autonomie totale couplée au confort hôtelier,
- une solution simple, rapide et non contraignante,
- un rapport qualité/prix compétitif et des tarifs privilégiés,
- la garantie d'un taux d'occupation élevé grâce aux partenariats,
- l'adaptation aux besoins et aux publics locaux,
- un exploitant professionnel,
- un dispositif d'agrément gage de qualité,
- une enseigne LOGIRELAIS pour identifier ce nouveau produit.

Qui peut y résider ?

Les résidences hôtelières sont adaptées, entre autres, à l'accueil : des jeunes en accès à l'emploi, **des saisonniers**, des personnes en formation, des stagiaires, des personnes victimes d'accidents de la vie, des salariés travaillant loin de leur domicile, des personnes en mobilité, des fonctionnaires en mutation, des personnes accompagnant un malade accueilli dans un centre de soin ou des locataires contraints de libérer leur logement pendant des travaux. Le marché local et la demande déterminent la clientèle accueillie par chaque établissement.

Qui finance ?

- Une filière institutionnelle

Les organismes de logement social et les sociétés d'économie mixte à vocation immobilière peuvent bénéficier, entre autres, de financements

octroyés par l'Etat, la Caisse des Dépôts et Consignations, les Collecteurs du 1 % Logement ou les collectivités territoriales.

- Une filière privée

En contrepartie de l'acquisition et de la location pendant neuf ans d'un logement faisant partie d'une résidence hôtelière à vocation sociale, les contribuables domiciliés en France bénéficient d'une réduction d'impôt sur le revenu calculée sur le prix de revient et répartie sur six années.

Ce concept de résidence hôtelière à vocation sociale est récent. Plusieurs projets sont actuellement à l'étude. Le recul n'est donc pas suffisant pour avoir une opinion définitive à leur sujet.

De toute évidence, il s'agit d'une solution d'hébergement qui paraît adaptée à des territoires caractérisés par une demande importante et concentrée dans l'espace.

Des solutions plus classiques

La nature des réponses à apporter aux besoins en logement des saisonniers est fonction **des particularités géographiques** des territoires considérés (S'agit-il d'un pôle urbain ? Est-on au contraire en présence d'un secteur rural et/ou d'habitat diffus ?) et **des caractéristiques de la demande** (A-t-on une demande forte, pour un période restreinte ? Ou est-ce plutôt un phénomène d'ampleur modérée mais présent sur l'année entière ou presque ?).

Le tableau synthétique ci-dessous, qui met en correspondance critères et réponses, constitue le **cadre de référence** pour agir.

Nature de la demande à satisfaire	Nature de la réponse	Pour quels territoires ?
Demande locale ☞ importante ☞ étalée dans l'année ☞ concentrée dans l'espace	Structure dédiée Dimension adaptée à la demande. Par précaution, on peut sous-dimensionner le projet initial tout en se laissant des possibilités d'extension.	Dans les pôles urbains Dans les pôles touristiques (Mont-Saint-Michel, Deauville, voire Granville)
Demande locale ☞ modérée ☞ moins étalée dans l'année ☞ concentrée dans l'espace	Structure dédiée ouverte à d'autres publics (cf foyer soleil)	Côte Fleurie Régions de Granville et de Pontorson Agon-Coutainville Lessay Bessin ? Suisse Normande
Demande locale ☞ modérée ☞ étalée dans l'année ☞ étalée dans l'espace	Mobilisation du parc privé et/ou du parc social existant(s) avec ou sans réhabilitation des logements vacants	Partout mais plus spécialement dans les territoires ruraux.

A – Structure dédiée aux saisonniers

Descriptif de l'action : L'opération consiste soit à réaliser une construction neuve, soit à réutiliser un bâtiment existant (voir ci-après le chapitre « saisir les opportunités foncières ») et d'y aménager des logements (type studio ou T2) à destination des saisonniers. La réalisation d'une opération de logements pour saisonniers est structurellement déficitaire. On ne peut pas compter reporter sur les loyers versés par les saisonniers quelques mois dans l'année, les coûts d'investissement et d'exploitation. Il faut donc des contributions financières importantes pour minimiser la charge résiduelle du maître d'ouvrage lors de la construction ou de la rénovation et des aides pour la gestion de la structure. Les systèmes mis en place autour des opérations cherchent systématiquement à impliquer les employeurs. Cette implication se traduit en particulier dans le financement des opérations par la mobilisation des financements provenant des collecteurs du 1 % logement. Elle s'exprime aussi dans la gestion des opérations : garanties locatives des collecteurs du 1 % logement, location à l'année par les employeurs (hypothèse qui toutefois ne permet pas au saisonnier de bénéficier des aides au logement), contrats de réservation annuels par les employeurs.

Maîtrise d'ouvrage : Dans bon nombre de cas la maîtrise d'ouvrage a été assurée par la communauté de communes, parce que c'est généralement à cette échelle que se posent les problèmes à résoudre. Mais on rencontre également des opérations qui associent les employeurs à la maîtrise d'ouvrage via une SEM.

Financement : Subventions d'Etat, de la région, du département, 1 % logement, prêt PLUS foncier. Les outils de prise en charge des déficits relèvent des aides à la personne et des aides à la pierre.

Les clés de la réussite :

- Large mobilisation politique et financière.
- Penser projet de dimension modeste au départ, mais prévoir dès le départ aussi, possibilité d'extension.
- Bonne gestion (le choix du gestionnaire est très important).
- Un lien étroit entre emploi et logement pour permettre une libération rapide du logement en cas de rupture du contrat de travail.

Pour quel(s) territoire(s) ? : Une telle opération suppose un volume important de besoins à satisfaire, une concentration géographique de ces besoins et une période d'utilisation étalée dans l'année. Elle s'adresse aux pôles urbains, pôles touristiques (Mont-Saint-Michel, Deauville, voire Granville). La situation idéale correspond aux territoires qui cumulent activités touristiques estivales et activités à pointe « hors saison » (maraîchage, conchyliculture).

Références : résidence Malpelo à Villers-sur-Mer (14).

B 1 – Structure dédiée mais ouverte à d'autres publics

Descriptif de l'action : Aménagement d'une structure d'hébergement autonome à destination **principale** des saisonniers. On peut imaginer une structure de dimension relativement modeste au départ, et qui puisse être adaptée en fonction de l'évolution des besoins, ce qui suppose des disponibilités foncières complémentaires. Une fois le projet opérationnel, il faut rester vigilant pour éviter de voir finalement les saisonniers exclus du dispositif, le gestionnaire privilégiant une clientèle moins aléatoire.

Maîtrise d'ouvrage : Collectivité locale ou organisme HLM.

Financement : Fonds mobilisables pour la création et l'aménagement : fonds européens, Etat (PLUS ou PLS), MSA, CAF, CCI, 1% logement, Conseil Régional, Conseils Généraux.

Les clés de la réussite :

La réussite et la pérennité d'une telle structure reposent à la fois sur :

- des loyers attractifs,
- une adhésion des employeurs (sous forme d'une garantie d'occupation par exemple),
- une ouverture à d'autres publics : stagiaires, apprentis, tourisme social, classes vertes, **mais priorité aux saisonniers quand la saison arrive ...**

L'objectif est d'aboutir à un taux d'occupation très élevé pour une bonne gestion de l'établissement.

Ce type de structure nécessite un accompagnement et une médiation forte, soit en régie interne soit par le biais d'une association, permettant notamment d'éviter certains débordements. Il nécessite aussi de développer une offre de services connexes (laverie, cafétéria, wi-fi...). Un service de garderie pour les enfants est un plus indéniable.

Pour quel(s) territoire(s) ? : Côte Fleurie, régions de Granville et de Pontorson, Agon-Coutainville, Lessay, Bessin (?), Suisse Normande.

Références : Pays Royannais, La Teste-de-Buch.

B 2 – Structure dédiée mais ouverte à d'autres publics : le « foyer-soleil »

Le Foyer-Soleil est une modalité de la résidence sociale qui présente la particularité d'être composé d'une unité centrale et de logements satellites, disséminés dans des immeubles avoisinant le foyer central. Les logements disséminés doivent relever du même projet social que le foyer central.

Descriptif de l'action : Aménagement de petits studios équipés, avec cuisine, ouvrant droit à l'APL, et dont la gestion est confiée à une structure centralisée, à l'exemple du FJT de Granville qui gère par convention le foyer-soleil de Bréhal.

Cela nécessite un minimum d'encadrement sur place pour gérer le quotidien et veiller à la sérénité des lieux.

Des petites unités collectives d'une dizaine de places semblent un bon dimensionnement de départ mais il faut prévoir dès l'origine des possibilités d'extension pour adapter la structure à la réalité des besoins à satisfaire.

La structure doit comprendre : bureau, salle du foyer, buanderie, local sanitaire, local vélos...

L'aménagement peut être réalisé sous la forme d'une construction neuve ou dans un bâtiment qui a perdu son usage initial et qui peut ainsi être recyclé (exemple : les locaux d'une ancienne gendarmerie).

Maîtrise d'ouvrage : Collectivité ou organisme HLM.

Financement : Fonds mobilisables pour la création et l'aménagement : fonds européens, Etat, MSA, CAF, CCI, CIL (1 % logement), Conseil Régional, Conseils Généraux.

Les clés de la réussite :

La réussite et la pérennité d'une telle structure reposent à la fois sur :

- des loyers attractifs,
- une participation des employeurs (droit de réservation contre garantie d'occupation, financement d'une fraction du loyer...),
- une ouverture à d'autres publics : apprentis, jeunes en parcours d'insertion professionnelle... L'objectif est d'aboutir à un taux d'occupation très élevé pour une bonne gestion de l'établissement.
- des possibilités d'extension de la structure pour l'adapter à l'évolution des besoins si nécessaire,
- une offre de services (laverie, cafétéria, wi-fi...).

Pour quel(s) territoire(s) ? Côte Fleurie, régions de Granville et de Pontorson, Agon-Coutainville, Lessay, Bessin (?), Suisse Normande.

Références : Foyer-soleil de Bréhal (50)

C – Mobilisation du patrimoine bâti agricole existant

Descriptif de l'action : Le projet consiste à mobiliser et à rénover le patrimoine bâti agricole, à travers la mise en place d'un PIG « logements des saisonniers ». Dans le Tarn-et-Garonne, ce PIG engagé pour une période de 3 ans a permis aux agriculteurs désireux de produire ou de réhabiliter des logements de qualité pour les saisonniers qu'ils emploient, d'accéder à des subventions réservées. **Il faut néanmoins signaler que ce dispositif expérimenté en 2007 dans ce département visait uniquement les salariés saisonniers agricoles et que sa généralisation n'est pas assurée à ce jour.**

Maîtrise d'ouvrage : Collectivité locale ? Département ? Région ? Dans le Tarn-et-Garonne, la Chambre d'Agriculture a assuré la maîtrise d'ouvrage déléguée de l'opération.

Financement : Fonds mobilisables pour la réhabilitation des logements : subventions de l'ANAH (+ collectivités locales ?), Conseil Régional ? – pour l'animation : ANAH, Conseil Régional, Conseil Général, Chambre d'Agriculture (?). Une participation des employeurs peut être mobilisée.

Les clés de la réussite :

- Un partenariat local très fort : ANAH, services de l'Etat, Conseil Général, Chambre d'Agriculture, ADEFA (Association Départementale Emploi Formation en Agriculture), MSA, réseau associatif EMPAR (Fédération pour l'EMPlloi Agricole et Rural), agriculteurs.
- Un état des lieux complet préalable à l'opération qui a permis de connaître les besoins et les potentialités de réhabilitation de logements.
- Une équipe d'animation comprenant un volet employeurs et un volet logement. Cette équipe démarche et assiste les agriculteurs. Elle assure également une assistance à la maîtrise d'ouvrage sur les plans technique et administratif.
- Une structure d'intermédiation locative (EMPAR) qui gère pour le compte des agriculteurs les contrats d'occupation et les états des lieux des logements réservés aux saisonniers. Cette association garantit l'occupation sociale des logements et leur affectation aux travailleurs saisonniers. La présence de cette association permet l'intervention de l'ANAH sur ces logements assimilés aux logements très sociaux.

Pour quel(s) territoire(s) ? Baie du Mont-Saint-Michel, côte ouest du Cotentin, Val de Saire, secteur d'Exmes/Le Merlerault.

Références : PIG Tarn-et-Garonne.

Des actions d'accompagnement

1 – Proposer des solutions de transport adaptées

Problématique/contexte : Le diagnostic a mis en avant les horaires de travail atypiques pour un certain nombre de saisonniers (horaires des marées dans l'ostréiculture, horaires tardifs dans la restauration) et des distances relativement importantes à parcourir entre domicile et lieu de travail, liées à la difficulté de trouver un logement plus proche du lieu de travail.

Même si la desserte par les transports en commun s'est améliorée au cours des dernières années, cette solution ne répond pas aux horaires de travail décalés de bon nombre de saisonniers. Ces derniers sont donc contraints à « se débrouiller » pour se déplacer, dans un état de fatigue qui est une source bien connue d'accidents de la route. Cette situation entraîne aussi des dépenses supplémentaires de trajet qui viennent amputer leur salaire.

Descriptif de l'action : Pour tenter de remédier à cette situation, plusieurs solutions sont envisageables :

- mise en place d'un service de minibus depuis une ville centre, où est hébergée la main d'œuvre saisonnière, vers les principaux lieux d'emplois. Un service de ce type est développé par l'Association Accueil Emploi de Coutances qui met à disposition des demandeurs d'emplois et des intérimaires une navette depuis Coutances vers les communes côtières pour « faire les marées », au prix d' 1 € l'aller-retour.
- mise à disposition de mobylettes, contre une caution.
- co-voiturage, facilité par le fait que le saisonnier travaille très souvent en équipe.

Ces différentes solutions peuvent se cumuler sur le terrain.

Références : Association Accueil Emploi de Coutances.

Les clés de la réussite :

- ⇒ Gestion centralisée.
- ⇒ Communication ciblée et régulière.
- ⇒ Implication des employeurs.
- ⇒ La solution minibus suppose qu'il y ait regroupement géographique de l'hébergement ou du lieu d'emploi pour réduire la longueur et le temps de trajet.

2 – Favoriser le rapprochement de l'offre et de la demande

Descriptif des actions : La difficulté à mobiliser le parc locatif pour les saisonniers, en particulier en secteur touristique où s'exprime la concurrence avec les locations saisonnières, résulte aussi d'un déficit d'information quant à l'offre de logements disponibles. C'est pourquoi sont proposées les actions complémentaires suivantes :

- engager ou développer des actions de captation de logements publics ou privés afin de les inscrire dans une bourse au logement et éventuellement de développer un parc de logements en sous-location. L'intérêt de cette interface entre locataires et propriétaires est de favoriser un rapport de confiance et de permettre aux saisonniers, souvent confrontés à des difficultés découlant de leurs horaires de travail décalés (fatigue, accidents, absence de transports en commun), de disposer d'une offre adéquate, à proximité des lieux d'emploi.
- développer les actions de communication au plus près des travailleurs saisonniers afin de faire connaître l'offre de logements disponibles :
 - mise en place d'un livret d'accueil à destination des saisonniers et apportant des informations pratiques (horaires de bus, agences immobilières, santé, droit du travail) et des conseils sur tous les aspects de la vie professionnelle et quotidienne.
 - installation de bornes d'informations sur le logement dans des lieux fréquentés par les saisonniers : BIJ, PIJ, PAIO, missions locales, espaces publics numériques...
 - informations auprès des propriétaires sur les aides apportées à la création de logements dédiés aux saisonniers.
 - mise en place d'un comité de suivi.

Les CLLAJ, qui ont pour mission de favoriser l'accès des jeunes au logement autonome et qui disposent d'offres de logements meublés ou non, sont tout indiqués pour mener à bien ces différents projets. D'autres structures telles le Guichet unique pour le logement des jeunes à Vire, le Service Information Logement des Jeunes dans l'Orne, ou encore les PAIO et les missions locales, peuvent également être mobilisées. Il faut noter que ces structures, si elles couvrent la Basse-Normandie, ne sont toutefois pas encore suffisamment nombreuses et développées (en milieu rural notamment).

Avec des finalités assez proches, les espaces emplois saisonniers qui peuvent être aménagés par exemple dans une mairie ou un office de tourisme sont de nature à favoriser ce rapprochement de l'offre et de la demande.

Maîtrise d'ouvrage : Collectivités locales, associations.

Financement : Conseils Généraux (FSL), Conseil Régional (?), CAF (?), FONJEP (?), Europe.

Références : Bourse au logement dans le pays de Gâtine, actions des CLLAJ (Granville), Maison des Saisonniers du Bassin d'Arcachon (COBAS), Maison des Saisonniers et de l'Information Jeunesse du Pays Royannais (mission locale), Espace Emploi Saisonniers en Savoie.

Les clés de la réussite :

- ⇒ Sensibilisation des élus locaux et des propriétaires de logements qui doivent accepter un turn-over important dans leur logement.
- ⇒ Médiation forte.

Saisir les opportunités foncières

Les **colonies de vacances** n'ont plus la cote...Entre 1995 et 2002, en France, le nombre de mineurs accueillis en colonies de vacances a diminué de 23 %. Cette désaffection résulte de la combinaison de plusieurs facteurs : un coût devenu trop élevé pour une majorité de familles, une réticence des parents (sécurité mise en doute, interrogations par rapport à la pertinence de ce mode de socialisation...) et des enfants (inadaptation des projets aux attentes des pré-adolescents et des adolescents, image démodée de la colonie...), concurrence des centres de loisirs sans hébergement...

Parfois à l'abandon et menacée pour certaines d'« extinction », la colonie de vacance est pourtant un type de patrimoine dont le potentiel n'est pas à négliger dans les stratégies locales d'aménagement, tout particulièrement lorsqu'on aborde la question du logement : situation souvent enviable, à proximité de la mer, superficie foncière importante, vastes locaux. Ces atouts expliquent par ailleurs que la pression immobilière sur de tels ensembles fonciers soit forte.

Face à la pénurie de logements, la solution que représentent ces colonies de vacances, partiellement ou totalement désaffectées, pour héberger des saisonniers, mérite d'être explorée par les collectivités, communes ou intercommunalités. C'est en effet de l'espace et du bâti mobilisables. Plusieurs alternatives sont envisageables :

- soit la location de chambres disponibles,
- soit l'achat d'un bâtiment existant qu'il resterait à adapter à sa nouvelle destination,
- soit l'achat d'une parcelle non bâtie à l'intérieur du site permettant de dégager le foncier nécessaire à la construction d'une résidence pour saisonniers.

Bien entendu, le propriétaire des lieux, même quand il s'agit d'une collectivité ou d'un établissement public, n'est pas un philanthrope et souhaite négocier au mieux la mutation de son bien. Mais la commune où se situe la colonie de vacance dispose elle aussi d'atouts dans sa négociation avec le propriétaire.

La réhabilitation des centres de vacances en logements locatifs est une voie que certaines communes ont d'ores et déjà empruntée avec succès, une fois levé le principal obstacle, à savoir des procédures et des négociations parfois longues et délicates pour la vente des parcelles, même quand il s'agit de transactions entre deux collectivités.

Dans un registre assez proche, l'opportunité foncière peut être constituée par un **hôtel désaffecté**.

La commune peut elle-même disposer d'un **patrimoine foncier** (terrain nu ou bâtiment « recyclable ») pour loger des saisonniers (ancien presbytère, école désaffectée, autres bâtiments publics inutilisés,...). Dans un contexte local de pression sur un foncier souvent rare, il faut savoir faire des choix et les choix les plus judicieux ne sont pas toujours ceux qui offrent le meilleur rapport financier au départ.

Pour conclure...

Même si la difficulté à se loger pour les saisonniers en Basse-Normandie ne revêt pas la même importance partout, la mobilisation de tous les acteurs concernés est une impérative nécessité. On sait en effet que la difficulté à se loger constitue un frein au recrutement et donc au développement local. S'impliquer pour apporter des solutions c'est répondre à une véritable attente sociale et lutter aussi parfois contre l'habitat indigne. C'est aussi l'image du territoire (fidélisation des salariés, qualité de services rendus), en particulier auprès des jeunes, qui est en jeu.

Les besoins en logements sont essentiellement situés sur le littoral, mais aussi ponctuellement dans les territoires ruraux de l'intérieur.

Les solutions proposées doivent être adaptées aux réalités du terrain, c'est-à-dire à des contextes et à des volumes de besoins différents.

Les sources de financement mobilisables et annoncées dans les fiches ci-dessus peuvent varier d'un département à l'autre, d'un EPCI à l'autre, en fonction de l'acuité des problèmes rencontrés et des politiques menées localement.

D'ores et déjà, il apparaît que les solutions exposées répondent aux objectifs du Conseil Général de l'Orne qui dans son Plan Départemental pour le logement des jeunes a acté le besoin de créer des petites structures à leur intention.

La difficulté à mobiliser du logement pour les saisonniers s'explique aussi par le caractère aléatoire du taux d'occupation des logements et par voie de conséquence des recettes d'exploitation pour le bailleur, que ce soit dans une structure dédiée ou dans le parc social ou privé.

Face à cette situation, deux attitudes sont envisageables : soit on définit dès la phase de réflexion comment prendre en charge le déficit d'exploitation (participation éventuelle des employeurs par exemple), soit on élargit la clientèle cible (étudiants, apprentis, intérimaires,...), avec le risque de voir les logements occupés par d'autres au moment où les saisonniers en auraient besoin.

Pour avoir les meilleures chances de réussite, les solutions à retenir doivent de notre point de vue, respecter un certain nombre de principes :

- ⇒ aborder la question du logement des saisonniers à bonne échelle c'est-à-dire à l'échelle intercommunale, parce que commune d'hébergement et commune d'emploi sont pour la plupart du temps distinctes et que la demande de logements est elle-même souvent étalée dans l'espace ;
- ⇒ élargir la clientèle cible, notamment pour les opérations à maîtrise d'ouvrage publique ;
- ⇒ en cas de structure dédiée (à clientèle élargie ou non) :
 - prévoir dans un premier temps des petites structures, mais qui soient facilement extensibles pour adapter la structure aux besoins ;
 - veiller à bien choisir la localisation (afin de réduire les déplacements, mais aussi pour tenir compte des services annexes existants) ;
 - avoir recours à un gestionnaire efficace de la structure d'hébergement mise en place, quelle qu'elle soit. La présence d'un gardien permet aussi un certain contrôle pour maintenir la sérénité des lieux et la qualité de l'accueil.
- ⇒ en cas d'initiative publique, impliquer dès le départ, c'est-à-dire le plus en amont possible, tous les acteurs concernés dans le projet, en particulier les employeurs ;

- ⇒ mettre en place des droits de réservation de la part des entreprises quand c'est possible ;
- ⇒ proposer des services complémentaires au logement (garde d'enfants, laverie, wi-fi, etc.) ;
- ⇒ faciliter le rapprochement offre/demande par l'information, notamment des jeunes ;
- ⇒ dans l'analyse préalable, ne pas dissocier logement et déplacements.

Les principaux obstacles à lever peuvent se résumer ainsi :

- ⇒ Le manque de disponibilités foncières (terrains nus ou immeubles à restaurer ou à recycler, qui ont pour caractéristiques d'être rares et chers) proches des secteurs d'activité. Cette question renvoie à l'implication des collectivités dans l'action foncière.
- ⇒ La sensibilité variable des élus locaux, mais aussi de beaucoup de professionnels, face à la question du logement des saisonniers. Seule la confrontation aux difficultés de recrutement mobilise les patrons sur le sujet. Les bailleurs sociaux et privés préfèrent des clientèles moins aléatoires. La difficulté à réunir des financements aptes à minimiser la charge résiduelle du maître d'ouvrage, à la fois pour l'investissement et pour le fonctionnement.
- ⇒ Le caractère ciblé, fractionné, des réponses actuelles concernant les financements des structures d'hébergement (dispositif spécifique pour les saisonniers de l'agriculture par exemple). Pour ne pas renforcer la complexité des montages financiers, il faudrait sans aucun doute que les dispositions s'adressent aux saisonniers dans leur ensemble.

A la croisée des problématiques de l'habitat et de l'emploi, la question du logement des saisonniers interpelle les entreprises, mais aussi les pouvoirs publics. Face aux tensions sur le marché de l'habitat, il est de plus en plus difficile de concilier stratégies résidentielle et professionnelle pour les saisonniers, salariés intermittents, passagers du territoire et frange invisible du monde du travail.

La pénurie de logements génère des situations anormales, parfois indécentes : loyers excessifs, inconfort, cohabitation forcée, entassement, solutions de fortune.

Apporter réponse aux besoins en logement pour les saisonniers passe obligatoirement par l'implication de nombreux acteurs plus ou moins motivés au départ et suppose que soit abordée simultanément la problématique locale des déplacements.

La complexité des questions à résoudre est souvent un frein à l'action. Agir devient pourtant une absolue nécessité quand la difficulté à se loger rejaillit sur la difficulté à recruter et donc sur le fonctionnement des entreprises au pic de leur activité. Le défi de l'accueil des saisonniers, c'est là où l'économie et le droit du travail rejoignent l'aménagement du territoire.

Glossaire

Aquaculture : terme générique qui désigne toutes les activités de production animale ou végétale en milieu aquatique. Elle concerne notamment la production de poisson (pisciculture), d'huîtres (ostréiculture), de moules (mytiliculture) et celle d'autres coquillages (conchyliculture) ou encore d'algues.

ADIL : Association Départementale d'Information sur le Logement. Association régie par la loi du 1er juillet 1901, sa mission est d'apporter gratuitement au public une information sur toutes les questions juridiques, fiscales et financières liées à l'immobilier. La mise en place d'une ADIL est laissée à l'appréciation des collectivités locales.

ANIL : Agence Nationale pour l'Information sur le Logement. Créée par les pouvoirs publics en 1975, elle conseille juridiquement, financièrement et fiscalement les particuliers sur les problèmes de logement, via le réseau départemental des ADIL (Agences Départementales d'Information sur le Logement). L'organisation est agréée par le ministère chargé du logement.

ANAH : Agence nationale de l'habitat. Etablissement public créé en 1971, l'ANAH a pour mission de mettre en oeuvre la politique nationale de développement, de réhabilitation et d'amélioration du parc de logements privés existants. Elle promeut la qualité et encourage l'exécution de travaux en accordant des subventions aux propriétaires bailleurs, propriétaires occupants et copropriétaires. L'Anah mène également des actions d'assistance, d'étude ou de communication ayant pour objet d'améliorer la connaissance du parc privé existant.

AREFA / ADEFA : Association Régionale Emploi Formation en Agriculture. Ces associations régionales ont un rôle de coordination et d'appui technique aux actions des ADEFA (Association Départementale Emploi Formation en Agriculture) lorsqu'elles existent, notamment sur la mise en commun d'outils de communication. Par le biais de partenariats avec la MSA et les services statistiques de la DRAF, les AREFA réalisent des études pour connaître et anticiper les besoins de main d'œuvre. Elles représentent un relais auprès des acteurs emploi-formation de la région et des partenaires institutionnels (Conseil Régional/ DRTEFP/ DRAF/ ANPE/ Chambres régionales d'agriculture) pour communiquer sur les besoins en main-d'œuvre du secteur.

Bail emphytéotique (ou emphytéose) : bail immobilier de très longue durée, le plus souvent 99 ans, qui confère au preneur un droit réel sur la chose donnée à bail, à charge pour lui d'améliorer le fonds en échange d'un loyer modique, les améliorations bénéficiant au bailleur en fin de bail sans que ce dernier ait à indemniser l'emphytéote.

BMO Assedic : enquête Besoins en Main d'Oeuvre (BMO). Initiative du Pôle Emploi de l'Assedic, elle est réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du Crédoc et mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale. Cet établissement public communal intervient principalement dans trois domaines : l'aide sociale légale qui, de par la loi, est sa seule attribution obligatoire, l'aide sociale facultative et l'action sociale, matières pour lesquelles il dispose d'une grande liberté d'intervention et met en œuvre la politique sociale déterminée par les élus locaux, l'animation des activités sociales.

CIL : Comité Interprofessionnel du Logement, gestionnaire du 1% Logement.

CLLAJ : Comité Local pour le Logement Autonome des Jeunes. Son rôle est multiple : accueillir, informer, orienter les jeunes sur les conditions d'accès à un logement autonome, accompagner les jeunes dans leur parcours résidentiel, assurer l'interface entre les propriétaires et les jeunes demandeurs de logements, participer avec les acteurs locaux à la mise en œuvre d'une politique concentrée autour de l'habitat des jeunes.

COCIL : créé en 1953, le COCIL existe sous sa dénomination actuelle depuis le 29 Juin 2000 avec la fusion du CILCO et du CIL 14. Son rôle essentiel consiste en la gestion du 1% logement et l'accompagnement des futurs locataires et propriétaires dans leurs projets. Il est administré par les représentants des entreprises adhérentes et les partenaires sociaux (Organisations d'employeurs et de salariés).

DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

EMPAR : fédération pour le développement de l'emploi agricole et rural.

EPFN : Etablissement Public Foncier de Normandie. Dénommé Etablissement Public de la Basse-Seine jusqu'en 2004, il a été créé par décret du 26 avril 1968 pour faciliter l'aménagement de la Basse-seine. Il a vu sa zone de compétence s'étendre progressivement de la Basse-Seine à l'ensemble des deux régions de Haute et Basse-Normandie.

Espace saisonniers : Les Espaces Saisonniers - ou Points d'accueil saisonnier, Maisons des Saisonniers, Maisons de la Saisonnalité... - sont des structures d'accueil et d'information pour les saisonniers et leurs employeurs. Structure référente en matière d'emploi, de droit du travail, de formation et qualification, de logement, de prévention santé, de protection sociale ou encore de moyens de transport pour les déplacements, l'espace saisonnier intervient auprès du public saisonnier sur un territoire défini. Les saisonniers peuvent y trouver des conseils et un accompagnement pour toutes les questions liées à leur activité. L'espace saisonnier a aussi pour mission de favoriser la mise en réseau des partenaires liés à l'activité touristique saisonnière et de valoriser toutes les actions menées visant à améliorer le travail saisonnier. Il est souvent porté par les communes, les Maisons de l'Emploi, les Missions Locales Jeunes, des associations, etc.

FJT : Foyer de Jeunes Travailleurs. Le foyer de jeunes travailleurs est un lieu d'hébergement pour jeunes qui assure une fonction socio-éducative articulée autour des points suivants : accueil du nouveau résident, organisation des temps libres et loisirs, information et aide aux jeunes face aux problèmes de la vie quotidienne, participation des jeunes à la vie collective, insertion sociale et professionnelle, aide individuelle.

Foyer-soleil : le Foyer-Soleil est une modalité de la résidence sociale qui présente la particularité d'être composé d'une unité centrale et de logements « diffus » disséminés dans des immeubles avoisinant le foyer central. Les logements disséminés doivent relever du même projet social que le foyer central.

FONJEP : Fonds de coopération de la Jeunesse et l'Education Populaire. Créé en 1964 sous la forme d'une association de la loi de 1901, ce fonds, qui réunit des financeurs publics et des associations, a pour but principal de faciliter la rétribution de personnels permanents, employés par les associations, remplissant des fonctions d'animation et de gestion.

GEVR : Groupement d'Employeurs à Vocation de Remplacement de l'agriculture.

Groupement d'employeurs : structure réunissant plusieurs entreprises qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne peuvent pas recruter seules. Les salariés effectuent leur travail successivement auprès de chaque entreprise adhérente. Cette formule répond principalement à deux types de besoins : besoins à temps partiel et besoins saisonniers récurrents. Elle permet en effet de stabiliser, de fidéliser des personnes salariées à temps partiel ou des salariés saisonniers, en leur assurant un contrat de travail à temps plein.

HPE : « Haute performance énergétique ». Ce label volontaire vient compléter la réglementation thermique 2005 (RT2005) applicable aux permis de construire déposés à partir du 1er septembre 2006. L'utilisation du label par les maîtres d'ouvrage permettra le développement de systèmes et techniques constructives performants, dans la perspective des futurs renforcements de la réglementation tous les cinq ans.

Insalubrité : un logement insalubre est un logement qui présente des risques pour la santé des occupants (ou pour le voisinage) : il s'agit souvent de logements très dégradés et sans confort. Cette notion d'insalubrité ne doit pas être confondue avec celle d'indécence, qui constitue le non respect des critères de décence fixés par un décret daté du 30 janvier 2002.

ITEPSA : Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

MFR : une Maison Familiale Rurale (MFR) ou (MFREO) est un établissement de statut associatif qui a pour objectif la formation et l'éducation des jeunes et des adultes, ainsi que leur insertion sociale et professionnelle.

OPAC : Office Public d'Aménagement et de Construction.

Les Offices Publics (OPHLM et OPAC) sont des établissements publics locaux relevant des dispositions de la loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions. Rattachés aux collectivités locales, ils construisent, gèrent et améliorent les logements destinés à la location et à l'accèsion à la propriété, interviennent en matière d'aménagement et d'urbanisme pour les collectivités publiques, sont des prestataires de service dans tous les domaines de l'habitat. L'ordonnance du 1er février 2007 a intégré l'ensemble des OPHLM et OPAC dans un nouveau statut unique : les Offices publics de l'habitat.

PAIO : Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation. Ces structures associatives sont chargées d'accueillir, d'informer, d'orienter et d'aider les jeunes de 16 à 25 ans en démarche d'insertion professionnelle et sociale. Elles apportent des réponses adaptées à l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent (logement, santé, ...) avec une priorité donnée à l'emploi et à la formation. Elles assurent un suivi individualisé de ceux qu'elles reçoivent et les orientent le plus souvent vers des formations en alternance.

PDI : programme départemental d'insertion.

PIG : le Programme d'Intérêt Général (PIG), au sens du code de la construction et de l'habitation (CCH), est un programme d'action visant à améliorer des ensembles d'immeubles ou de logements, approuvé par le préfet du département ou le délégataire. Sous l'impulsion politique de la collectivité territoriale, sur la base d'une contractualisation préalable avec l'Etat, voire à défaut, sur décision propre de l'Etat, l'objectif du PIG est de promouvoir des actions d'intérêt général, afin de résoudre des problèmes particuliers dans l'habitat existant, dont la nature peut être sociale ou technique, et ce, hors d'une logique de projet de quartier ou de territoire.

PLAI : Prêt Locatif Aidé d'Intégration.

PLS : Prêt locatif social. Il s'adresse à tout opérateur public ou privé.

PLUS : Prêt locatif à usage social. Il s'adresse uniquement aux organismes d'HLM, de SEM, collectivités territoriales, organismes agréés.

Prêt 1% : Le prêt 1% logement favorise l'accession à la propriété dans du neuf ou de l'ancien. Il permet également de financer des travaux à un taux maximum de 1,5%. Le prêt 1% est accordé sans condition de ressources aux salariés travaillant dans une entreprise privée d'au moins 10 salariés, celle-ci contribuant à l'effort de construction 1% logement.

1 % logement/1 % employeur : le 1% logement est le nom donné à la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction instituée en 1953 pour toutes les entreprises du secteur privé non agricole. Au début, ces entreprises étaient contraintes de consacrer 1% de leur masse salariale au financement de la résidence principale des salariés. Depuis 1992, ce taux est fixé à 0,45%. Toutefois la contribution des entreprises n'a pas baissé. Aujourd'hui elle s'élève à 0,95%, la différence étant versée au Fonds National d'Aide au Logement.

A sa création le 1% logement était réservé à l'investissement pour la réservation de logements locatifs et au financement de prêts aux salariés. En 1996, le 1% logement a élargi ses moyens en créant les produits en droits ouverts, les services CIL-PASS®, le PASS-FONCIER® et le PASS-GRL®.

Le mode de fonctionnement du 1% logement s'est modifié. Aujourd'hui, il s'adresse aux : demandeurs d'emploi, jeunes (de – de 30 ans en situation ou recherche d'emploi) et étudiants boursiers d'Etat, personnes handicapées, propriétaires bailleurs, sinistrés du Sud-Est et de la Vallée de la Loire (inondations en 2002 et en décembre 2003), sinistrés de Toulouse (explosion septembre 2001), travailleurs saisonniers.

SILEBAN : Société d'investissement et de développement pour les cultures légumières et horticoles en Basse-Normandie.

UESL : Union d'Economie Sociale pour le Logement. Il s'agit de la fédération des organismes du 1 % Logement.

UMIH : Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie.

URHAJ : Union Régionale pour l'Habitat des Jeunes.

Annexes

I - Liste des organismes contactés au cours de l'étude :

Analyse globale

- Les ANPE (directions départementales et agences locales)
- La Mutualité Sociale Agricole
- L'Association Départementale pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (ADASEA 50)
- Les Chambres d'Agriculture (3), les Chambres de Commerce et d'Industrie (4)
- Les Unions des Métiers et de l'Industrie Hôtelière de la Manche et du Calvados
- Le Conseil des Chevaux de Basse Normandie
- La Section régionale de la conchyliculture
- Les collecteurs du 1% logement (3)
- Le Conseil Régional
- L'Union Régionale pour l'Habitat des Jeunes (FJT)
- L'Association Régionale des Missions Locales et des PAIO, les Missions Locales (12), les Points d'Accueil d'Information et d'Orientation (6), les Comités Locaux pour le Logement Autonome des Jeunes (3)
- L'Association Ornaise pour le Logement Temporaire des Jeunes
- L'ensemble des EPCI de Basse Normandie
- Les Comités Départementaux du Tourisme

Analyse détaillée

- Les collectivités locales des secteurs test, la Ville de Pont l'Evêque
- Échantillons d'employeurs par secteur test
- Tous les offices de tourisme des secteurs test
- Les campings et gîtes des secteurs tests et alentours (communaux et de moins de 2 étoiles)
- Les foyers de jeunes travailleurs (Granville, Alençon, Avranches, Coutances, Argentan, Lisieux, foyer Fertois, Villedieu-Les-Poêles) et l'URHAJ
- La résidence Denise Legrix à Lisieux, la résidence Malpelo à Villers-sur-Mer, l'auberge de jeunesse de Pontorson
- L'association Accueil Emplois à Coutances

Analyses d'expériences

- COBAS (réhabilitation de 5 chalets en lien avec la Maison des Saisonniers), Association Habitat Jeunes
- Communauté d'Agglomération du Pays Royannais (construction de 96 logements dans des chalets disséminés)

- Chambre Agriculture du Tarn-et-Garonne (PIG), EMPAR
- ADIL des Deux-Sèvres (bourse aux logements).

II - Membres du Comité de Pilotage :

Mme Florence DELHOMME (DRE – SHV/HC)
 M. Jean-Marie NAEL (DDE 50 – SAUE/ATEP)
 Mme Françoise CHAUVOIS (DDE 50 – SAUE/ATEP)
 Mme Perrine DENOIS (DDE 50 – SAUE/ATEP)
 Mme Marie-Laure BRUNERIE (DDE 50 – SHV/PPH)
 M. Eric MARIE (DDE 50 – SHV/PPH)
 Mme Christiane RENAULT (DDE 50 / Subdivision Sud)
 Mme Anne GUERIN (DDE 50 / Subdivision Sud)
 Mme Martine BOUVET (DDE 50 / Subdivision Nord)
 Mme Valérie LE MEITOUR (DDE 50 / Subdivision Centre)
 M. Christian CAUCHARD (DDE 50 / Subdivision Centre)
 Mme Florence DANIEL (DDE 50 / Subdivision Centre)
 M. Didier FREMOND (DDE 50 – SG/MG)
 Mme Bernadette RENARD (DDE 14 - SU/EAT)
 M. Vincent GARDE (DDE 14 - SU/EAT)
 M. Florent CORDRAY (DDE 14 - SH/EOH)
 M. Fabrice VIGNERON (DDE 14 - SU/MPA)
 M. Yves MORE (DDE 61- SSUI/PSH)
 M. François AUBRY (CESR Basse-Normandie)
 M. Laurent MOUQUET (CRT Normandie)
 M. Jean-Marc JACQUETTE (SRC Normandie)
 M. Philippe RETO (ITEPSA)
 M. Jean-Yves BONNEMAINS (Chambre Régionale de Métiers)
 Mme Anne MARSCHALL (URHAJ)
 M. Pascal LESOT (URHAJ)
 Mme Sylvie DROUET (DRT Basse Normandie)
 Mme Jessica FRAUD (comité de liaison inter consulaire Basse Normandie)
 M. Stéphane DEMINGUET (Conseil des Chevaux de Basse Normandie)
 M. Bertrand DEYRIS (MSA Côtes Normandes)

M. Loïc ROBIN (DDTEFP)
Mme Isabelle OSMOND (PAIO Sud Manche)
Mme Cécile PETITGAS (Pays de la Baie du Mont –Saint-Michel)
Mme Camille TALBOT (Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Manche)
Mme Claudine THINON (Association de promotion du Pays Saint-Lois)
M. Denis MOREAU (ADASEA Manche)
M. Christian GODARD (Chambre d'Agriculture 50)
Mme Marie France SINGLAS (MSA)
M. François HERBIN (Manche Habitat)
M. Robert POINT (FJT Coutances)
M. Dominique SAINT (FJT Espace Rabelais Saint-Lô et CLLAJ Saint-Lô)
M. Philippe HAMEL (CDT 50)
M. Richard JAUNET (groupement d'employeurs de la Côte des Havres)
M. Michel RAIMBEAULT (DDAF 50)
Mme Véronique FAURAY (CLLAJ St LO)
Mme Marie Anne JOURDAN (CLLAJ Pays de Coutances)
Mme Michèle RENARD (CLLAJ de l'Agglomération Granvillaise)
Mme Claudine CONFOLENT (CCI Centre et Sud Manche)
M. Denis BERTIN (Ville de Granville)
Mme Soizic GUILLARD (CG 50 - Service Solidarité et Logement)
Mme Coralie LAFRECHOUX (CG 50 - Cadre de Vie)
M. Saïd EL MANKOUCH (CG 50)
Mme Françoise CHARDINE (FDSEA 50)
M. Christian CAILLOT (CIL Manche)
Mme Magali JOURDAM (Mission locale du Cotentin)
M. Jean Pierre TERRIER (DDTEFP 14)
Mme Béatrice RODTS (Mission locale sud Pays d'Auge)
Mme Cécile BRE (CCI Pays d'Auge)
Mme Aurore GALLIER-RIFFAULT (PAIO du Bessin)
Mme Marlène CHANU (FJT Cité 2000 - Hérouville-Saint-Clair)
Mme Christine BOUCHER (Pays du Bessin au Virois)
M. Gille LAMARE (MSA Mayenne-Orne-Sarthe)
M. Tony MACHADO (CCI Flers-Argentan)

III – Bibliographie :

Etude sur le logement des travailleurs saisonniers sur le littoral girondin – DDE de la Gironde – été 2002

Le logement des travailleurs saisonniers du tourisme – Rapport – Mission logement des saisonniers – novembre 2003

Etude de faisabilité d'une maison des saisonniers sur la Côte Fleurie – CCI Pays d'Auge – 2004

Recherche-actions sur le logement des saisonniers agricoles – CCMSA/DATAR – juin 2005

Etude sur le logement des travailleurs saisonniers du tourisme sur les deux zones littorales du département de la Charente Maritime – DDE de Charente Maritime – septembre 2005

La conchyliculture en Normandie – Mer du Nord – Etat de Lieux – Section régionale Conchyliculture Normandie Mer du Nord – décembre 2005

Guide du logement aidé pour les salariés saisonniers du tourisme à l'usage des élus locaux – Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – janvier 2006

Etude sur les problématiques d'emploi et de recrutement dans les secteurs légumiers et horticoles de Basse Normandie – SILEBAN – février 2006

Accord cadre national sur le logement des saisonniers agricoles – ANAH – mars 2006

« Saisonniers : salariés à part entière » - le guide de vos droits – CGT – 2006 (<http://www.saisonniers.org/>)

Les besoins en main d'œuvre dans le secteur agricole – Enquête 2006 dans le département de La Manche – ASSEDIC

Le logement temporaire pour les jeunes actifs en Basse Normandie – UFJT – mai 2007

Etude sur les services d'informations et d'aide pour l'accès des jeunes au logement en Basse Normandie – Association Régionale des Missions Locales et PAIO de Basse Normandie – juin 2007

Appel à projet du Conseil Régional de Basse Normandie « Un jeune, un logement » - 2008

« Quelle réponse apporter à la problématique du logement des saisonniers mobiles ? » - rapport du bureau d'études ARDEM pour la direction régionale de l'Equipement de Provence-Alpes-Côte d'Azur – juin 2008

Les activités et les emplois saisonniers en Basse-Normandie – CESR de Basse-Normandie – mars 2009

IV – Enquêtes réalisées

A – Enquête auprès des communautés de communes de Basse-Normandie

Ce questionnaire a été rempli par :

Personne à contacter pour un complément d'information

Nom :

.....

Fonction :

N° de tel :

.....

Ce questionnaire étant très synthétique, vous pouvez, le compléter par un courrier si la question du logement des saisonniers a déjà été abordée dans votre EPCI (études réalisées, actions particulières pour loger les saisonniers...)

SECTEURS QUI RECRUTENT DES SAISONNIERS SUR VOTRE EPCI

Sur votre EPCI, quels sont les secteurs d'activité qui emploient des saisonniers ?

Merci de classer par ordre d'importance les secteurs qui occupent le plus de saisonniers ?

1

2

3

4

5

Ces secteurs d'activité occupent-ils de nombreux saisonniers sur votre EPCI ?

	Beaucoup	Moyen	Peu
Tourisme			
Agriculture			
Agro-alimentaire			
Service public			
Autre secteur ? précisez.....			
Autre secteur ? précisez.....			
Autre secteur ? précisez.....			
Autre secteur ? précisez.....			
Autre secteur ? précisez.....			

La fiche ci-dessous est à remplir pour chacun des secteurs occupant des saisonniers sur le territoire de l'EPCI : tourisme, agriculture, agroalimentaire, services publics, autres...

SECTEUR d'ACTIVITE :

Pouvez-vous préciser quels établissements occupent des saisonniers dans ce secteur d'activité :

.....

.....

.....

Quelles sont les périodes d'occupation des saisonniers dans ce secteur d'activité ?

	Janv	Févr	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Forte												
Moyenne												
Faible												
Très faible												

Merci de cocher les mois concernés par l'emploi de saisonniers

Actuellement, comment sont logés les saisonniers qui travaillent sur votre territoire ?
Existe-t-il des hébergements réservés aux saisonniers ? Si oui, précisez ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont les problèmes rencontrés par les saisonniers en matière de logement ? Et pour quels saisonniers ? Dans quel type d'établissements ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

B – Enquête auprès des entreprises employant une main-d'œuvre saisonniere

Nom de l'entreprise :
Raison sociale :
Adresse :
Commune :
Date de création de l'entreprise :
Nature d'activité(s) :
<i>Nom de la personne à contacter pour un complément d'informations :</i>

1 - Les salariés de l'entreprise

Combien de salariés compte votre entreprise ?

☞ Nombre total de salariés en CDI :

☞ Nombre total de salariés en CDD :

2 - Les salariés saisonniers

☞ Combien de saisonniers employez-vous ? (à distinguer en fonction des périodes de recrutement)

☞ Quelle est l'origine de ces saisonniers ? (même commune, même communauté de communes, même pays, même département, même région, extérieurs)

☞ Quelle est la durée moyenne d'activité pour ces saisonniers ?

☞ Quelle est l'évolution prévisible ou souhaitable du nombre d'emplois saisonniers ? de leur qualification ?

☞ Etes vous confrontés à des difficultés dans le recrutement des salariés saisonniers ? Quels types de problèmes rencontrez-vous ? La question du logement est elle est frein à l'emploi ?

3 - Le logement des salariés saisonniers

☞ Avez-vous connaissance des difficultés d'accès au logement des saisonniers ? Si oui, lesquelles : offre insuffisante, inadaptée, éloignée du lieu de travail, niveau de loyers, etc....

☞ Quelles solutions trouvent-ils ? Connaissez-vous les conditions actuelles d'hébergement des saisonniers ?

☞ Aidez-vous vos saisonniers dans leur éventuelle recherche de logements ? Et de quelle manière ? (liste de logements...)

☞ L'entreprise est-elle propriétaire de logements ? Si oui, combien et sur quelles communes ? Quelles sont leurs caractéristiques ? Leurs modalités d'occupation ?

☞ A combien estimez-vous les besoins en logement pour vos saisonniers ? Et quel type de logements ? (taille du logement, chez l'habitant, autonome, logements sociaux, logements temporaires, logements de type foyer...)

☞ Autres observations :

V – Documents techniques

Code du travail – article L 1242.2

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur;

c) De suspension de son contrat de travail;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

Titre premier : dispositions générales – article 1^{er} – définitions

« Le terme "travailleur saisonnier" désigne tout travailleur salarié qui se rend sur le territoire d'un État membre autre que celui où il réside, afin d'y effectuer, pour le compte d'une entreprise ou d'un employeur de cet État, un travail à caractère saisonnier dont la durée ne peut dépasser en aucun cas huit mois s'il séjourne sur le territoire dudit État pendant la durée de son travail ; par travail à caractère saisonnier, il convient d'entendre un travail qui dépend du rythme des saisons et se répète automatiquement chaque année ».

Réglementation relative à l'hébergement des travailleurs – extrait du code du travail français

Article R4228-26

Il est interdit d'héberger les travailleurs dans les locaux affectés à un usage industriel ou commercial.

Article R4228-27

La surface et le volume habitables, au sens de l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, des locaux affectés à l'hébergement des travailleurs ne peuvent être inférieurs à 6 mètres carrés et 15 mètres cubes par personne. Les parties de locaux d'une hauteur inférieure à 1,90 mètre ne sont pas comptées comme surface habitable.

Ces locaux sont aérés de façon permanente.

Ils sont équipés de fenêtres ou autres ouvrants de surface transparente donnant directement sur l'extérieur et munis d'un dispositif d'occultation.

Le travailleur doit pouvoir clore le logement et y accéder librement.

Article R4228-28

Les équipements et caractéristiques des locaux affectés à l'hébergement doivent permettre de maintenir la température intérieure à 18 °C au moins et d'éviter les condensations et les températures excessives.

Les installations électriques doivent être conformes aux dispositions réglementaires prises en application de la présente partie.

Article R4228-29

Chaque couple dispose d'une chambre.

Chaque personne ou chaque couple dispose pour son usage exclusif d'une literie et du mobilier nécessaires, qui sont maintenus propres et en bon état.

Article R4228-30

Les pièces à usage de dortoir ne sont occupées que par des personnes du même sexe.
Le nombre de personnes par pièce est limité à six.
Les lits sont distants les uns des autres de 80 centimètres au moins.
Il est interdit d'installer des lits superposés.

Article R4228-31

Les revêtements des sols et des parois des locaux affectés à l'hébergement permettent un entretien efficace et sont refaits chaque fois que la propreté l'exige.

Article R4228-32

Les locaux affectés à l'hébergement sont maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.

Article R4228-33

Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon sont mis à la disposition des travailleurs hébergés, à raison d'un lavabo pour trois personnes.

Article R4228-34

Des cabinets d'aisance et des urinoirs sont installés à proximité des pièces destinées à l'hébergement dans les conditions déterminées par les articles R. 4228-11 et suivants.

Article R4228-35

Des douches à température réglable sont installées à proximité des pièces destinées à l'hébergement, dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six personnes.

Article R4228-36

Les dispositions des articles R. 4228-26 à R. 4228-35 ne sont pas applicables dans les établissements agricoles, dont les dispositions relatives à l'hébergement des travailleurs sont prévues au livre VII du code rural.

Article R4228-37

Les dispositions relatives à l'hébergement des travailleurs sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers.
Le contrôle de l'inspection du travail porte notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.

Extrait de la convention du 20 décembre 2006 entre l'Etat et l'UESL relative à la garantie des risques locatifs

ARTICLE 2 – Actions en faveurs des salariés et demandeurs d'emploi confrontés à des problèmes particuliers d'accès ou de maintien dans le logement.

L'intervention du 1% Logement en faveur des publics prioritaires définis dans le présent article peut prendre deux formes :

- engagement de leur dédier une part des droits de réservation locative obtenus en contrepartie de financements dans des programmes de production de logements ;
- prise en charge de leurs besoins spécifiques en matière de logement sous la forme d'aides directes.

2.1. –Publics prioritaires.

Les publics prioritaires, qui pourront être précisés en tant que de besoin par le Conseil d'administration de l'UESL, sont les suivants :

- Jeunes de moins de trente ans
 - Jeunes en activité, quel que soit l'employeur, à l'exception des fonctionnaires titulaires;
 - Jeunes inscrits à l'ANPE;
 - Jeunes en apprentissage ou en formation en entreprise;
 - Jeunes en contrats aidés;
 - Etudiants exerçant une activité professionnelle ou ayant un lien avec l'entreprise (formation).

- Salariés du secteur assujetti en mobilité professionnelle nécessitant un hébergement temporaire en logement meublé
 - Salariés en mission;
 - Intérimaires;
 - Travailleurs saisonniers du tourisme;**
 - Salariés en formation, y compris les apprentis,
 - Stagiaires de la formation professionnelle;

- Salariés du secteur assujetti en mobilité professionnelle à la demande de l'entreprise ou en reprise d'emploi

- Salariés du secteur assujetti en situation ou en recherche d'emploi ayant des difficultés particulières d'accès ou de maintien dans le logement
 - Salariés ou demandeurs d'emploi en centre d'hébergement ou résidence sociale;
 - Salariés ou demandeurs d'emploi sans domicile fixe ou hébergés;
 - Travailleurs migrants;
 - Salariés ou demandeurs d'emploi en logement en surpeuplement ou en logement indigne;
 - Salariés ou demandeurs d'emploi en surendettement ou en difficultés financières ;
 - Salariés ou demandeurs d'emploi en situation de congés locatif pour vente.

2.2. – Financements destinés à la production de logements.

2.2.1. – Principes généraux.

Les financements accordés au titre du présent article doivent faire l'objet de droits de réservation dédiés aux publics prioritaires, et ce quelle que soit la nature des opérateurs, des opérations et des financements. Les parties conviennent de veiller au respect de l'harmonie et de la transparence dans l'accès au financement des différentes catégories d'opérateurs sociaux.

L'attribution des logements attachés à ces droits de réservation fait l'objet d'un bilan annuel effectué par chaque associé collecteur, que ces droits soient ou non gérés selon un mécanisme de délégation. Les signataires conviennent de la nécessité d'un effort de solidarité en faveur de la quatrième catégorie mentionnée au 2.1; c'est pourquoi, pour chaque associé collecteur, au moins un tiers du total des attributions annuelles sur les droits obtenus en contrepartie de financements au titre de la présente convention, hors logements meublés, doit être dédié à cette catégorie.

Les logements attachés aux droits de réservation prévus au titre du présent article font l'objet d'un plafonnement de loyer et de ressources n'excédant pas, à l'exception des opérations mentionnées au 2.2.2., celui des logements de catégorie PLUS.

Les montants s'imputant au titre de l'engagement financier fixé à l'article 5, sont calculés en référence au nombre de droits de réservation éligibles et affectés aux populations prioritaires. Ils sont comptabilisés en engagements au titre de l'année de la signature des conventions de financement et de réservation entre associés collecteurs et opérateurs dès lors que l'opération a fait l'objet, si elle le nécessite, d'un agrément par l'Etat, l'ANRU ou une collectivité délégataire des aides à la pierre avant la fin de la même année. Dans le cas contraire, ils sont comptabilisés au titre de l'année d'obtention de cet agrément.

Les modalités de mise en oeuvre du présent article sont fixées par le Conseil d'administration de l'UESL, après concertation avec la DGUHC. Ces modalités précisent les règles d'imputation des financements au titre de l'engagement financier fixé à l'article 5, notamment en termes de valorisation des droits de réservation affectés aux populations prioritaires, ainsi que les éléments de suivi de ces droits.

2.2.2. – Production d'une offre de logements meublés.

L'Etat et l'UESL affirment leur volonté de développer une production de logements meublés destinés notamment aux salariés dont l'emploi présente une nécessité de mobilité professionnelle, et de faciliter à cette fin l'engagement du 1% Logement.

Les opérations seront conçues dans le cadre d'un mécanisme de location de logements meublés conventionnés, quel que soit le statut du propriétaire de ces logements et de ces opérations. Il pourra s'agir de résidences hôtelières à vocation sociale.

Dans le cas d'opérations financées en PLA-I, PLUS, ou PLS, les subventions versées par l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale ainsi que les concours du 1% Logement, peuvent être pris en compte dans le calcul de la quotité minimale du prêt PLA-I, PLUS ou PLS. Les conditions de financement du 1% Logement sont adaptées aux spécificités de ces opérations, en dépassement des quotités réglementaires.

Sur la base de l'intérêt social et économique des projets de production de logements pour les salariés en mobilité professionnelle, le Conseil d'administration de l'UESL définit le cadre de droits de réservation permettant la mobilisation financière des entreprises. Il propose des règles minimales en matière de confort et de conditions d'occupation de ces logements, qui privilégient le respect de l'autonomie et de l'intimité des salariés. L'intervention du 1% Logement est conditionnée au respect de ces règles, et ce quelle que soit la nature des autres financements mobilisés

Ces opérations locatives sont réalisées dans le respect des plafonds de loyer et de ressources du PLS. Les prix de nuitée des résidences hôtelières à vocation sociale devront être adaptés à l'accueil des publics à ressources modestes visés au 2-1. Les adaptations nécessaires des textes réglementaires seront réalisées et l'Etat proposera au Parlement les modifications législatives qui pourraient également s'avérer nécessaires.

2.2.3. – Financement de la réhabilitation de logements locatifs sociaux.

Dans le cadre de la réhabilitation de logements locatifs sociaux (y compris de logements privés lorsque les bailleurs concluent avec l'ANAH une convention ouvrant droit à l'APL), les associés collecteurs peuvent financer au titre de la présente convention les opérations ayant une réelle contrepartie sociale pour les locataires, notamment celles se traduisant par une réduction individuelle de leur quittance.

Les opérations concernées sont celles situées dans le champ d'intervention de l'ANRU et, en dehors de ce champ, celles qui présentent des risques réels de paupérisation caractérisés notamment par un taux de vacance important ou une proportion élevée de ménages bénéficiant de l'aide personnelle au logement.

Une priorité est donnée aux opérations prévoyant des travaux d'économie d'énergie.
Le conseil d'administration de l'UESL fixe les modalités de mise en oeuvre du présent article.

2.2.4. – Réservations locatives.

Pour la production de l'offre nouvelle de logements, le principe est de négocier les réservations associées aux financements imputables au titre de la présente convention sur les programmes financés. La délocalisation des réservations peut être partiellement envisagée sur un programme déterminé dès lors qu'elle conserve un caractère marginal ou qu'elle s'inscrit dans le cadre d'un accord prévu à l'article 2.6 de la convention du 27 octobre 2004 « relative à l'accompagnement du plan de cohésion sociale par le 1% Logement et à l'application du plan de rénovation urbaine ».

Pour les opérations de réhabilitation ou en structures collectives, les réservations peuvent être négociées sur les programmes financés ou de façon délocalisée. Une convention particulière d'application entre l'UESL, l'Etat, représenté par la DGUHC, et la Foncière Logement définira avant le 28 février 2007 les règles de réservation et d'imputation des financements au titre de l'engagement financier fixé à l'article 5. La valorisation des réservations ne pourra excéder celle prévue par les modalités de mise en oeuvre mentionnées au 2.2.1. pour un logement locatif social comparable.

VILLERS-SUR-MER, RÉSIDENCE DES SAISONNIERS «MALPELO»

Villers-sur-Mer : commune de 2 566⁽¹⁾ habitants située dans le canton de Trouville-sur-Mer et la communauté de communes Cœur Côte Fleurie comprenant 11 communes. L'OPAC du Calvados y possède 579 logements dont 62 logements à Villers-sur-Mer (53 collectifs et 9 individuels).



Contexte de l'opération

La mairie de Villers-sur-Mer a sollicité l'OPAC du Calvados pour réaliser une opération mixte sur un terrain lui appartenant situé *route de Beaumont* :

- 13 parcelles en accession à la propriété,
- 33 pavillons locatifs,
- 21 logements pour saisonniers.

21 logements pour saisonniers :

L'OPAC du Calvados vient de réaliser la première opération de construction des **21 logements pour saisonniers**. Ils seront mis à disposition de la commune de Villers-sur-Mer par le biais d'une convention de location, signée avec l'OPAC du Calvados, renouvelable tous les 12 ans par tacite reconduction.

L'architecte est l'**Atelier 2G** (Hérouville Saint-Clair). Les travaux ont débuté en août 2006.

33 pavillons locatifs :

Opération en cours de réalisation comprenant 33 pavillons du T3 au T5. Livraisons en 2 tranches prévues : septembre 2007 et printemps 2008.

Viabilisation du lotissement :

Travaux de viabilisation de l'ensemble du lotissement «Les Champs Rabats» en cours de réalisation. Ces travaux sont réalisés par l'OPAC du Calvados pour le compte de la commune de Villers-sur-Mer (convention de mandat).

Le programme : 21 logements T1 de 21 m² dont 1 adapté aux personnes à mobilité réduite

Le loyer : 250 €/mois charges comprises
Les locataires peuvent bénéficier de l'Aide Personnalisée au Logement



D'où vient le nom Résidence Malpelo ?



L'île MALPELO, située dans l'Océan Pacifique au large de la Colombie, a été officiellement déclarée «Patrimoine Naturel de l'Humanité» en juillet 2006 pour sa faune et sa flore marine. C'est un édifice volcanique, inhabité, de 3,5 km² de superficie dont le plus haut sommet atteint les 300 mètres. On y trouve en particulier des requins marteaux, requins soyeux, mérous géants,... Ce vaste parc marin est l'un des sites de plongée les plus remarquables du monde.

(1) = recensement 2006

VILLERS-SUR-MER, RÉSIDENCE DES SAISONNIERS «MALPELO»

Des équipements de qualité

Pour garantir le **maximum de confort aux résidents**, l'OPAC du Calvados a installé des équipements modernes de qualité dans les 21 logements :



- production d'eau chaude sanitaire par ballon électrique de 100 litres (par logement),
- ventilation mécanique contrôlée (VMC),
- chauffage électrique par convecteurs dans les salles de bains et cuisines et par panneaux rayonnants dans séjours,
- kitchenettes équipées d'un évier avec une pailasse, de deux plaques de cuisson, d'un réfrigérateur, d'un meuble bas et d'un meuble haut,
- placard aménagé (étagères et penderie) dans l'espace nuit,
- salles de bain équipées d'un lavabo, d'un bac à douche et d'un WC,
- système de fermeture du logement et des accès locaux communs (local vélos et lingerie) par clé électronique.

Le logement pour personne à mobilité réduite

Par l'installation d'équipements adaptés, l'OPAC du Calvados permet à **toute personne à mobilité réduite de pouvoir vivre au quotidien** dans son logement **dans les meilleures conditions possibles** :

- kitchenette équipée d'un espace libre sous l'évier avec une pailasse, de deux plaques de cuisson, d'un réfrigérateur, de deux meubles bas,
- salle de bain adaptée avec une douche de plain-pied avec siège et barre de
- maintien, un WC surélevé et un espace libre sous le lavabo,
- positionnement des prises, interrupteurs et tableau électrique à hauteur d'atteinte facilitée.



Le coût de l'opération

Prix de revient = 783 340 €
soit 37 301 € par logement

Financement :

- Subvention d'Etat
- Prêt DEXIA
- Fonds propres
- Prêt 1% (COCL)
- Prêt PLUS foncier

Garants :

- Conseil Général
- Commune de Villers-sur-Mer

Les intervenants

Maîtrise d'ouvrage : OPAC du Calvados
Maîtrise d'oeuvre bâtiment : Atelier 2G
Bureau de contrôle : Véritas
Hygiène et sécurité : Delache

Les entreprises

LEGROS, E.R.P., ESNAULT, FERMOBA,
VERSERON, CUIILLER Frères, DECORITEC,
DIX ACTIVITES, A.R.E.C.R.L.C.

A votre service

Agence NORD PAYS D'AUGE
rue Pierre Gamare - ZI Croix Brisée - BP 20510 - 14130 PONT L'ÉVEQUE
Tél. 02.31.65.69.20 / Fax 02.31.65.69.21 - agence-nord-pa@opac-calvados.fr - www.opac-calvados.fr



Extrait d'un dépliant réalisé par l'OPAC du Calvados

Etude sur les besoins en logements des travailleurs saisonniers
Habitat&Développement Bretagne, CDHAT et IDEA Recherche – avril 2009



Le contexte

La municipalité de BREHAL connaît d'importants besoins en logements locatifs et venant d'acquiescer d'anciens ateliers situés dans le centre-bourg, destinés à être démolis, a sollicité le C.D.H.A.T. pour étudier l'opportunité et la faisabilité d'un programme de construction à usage locatif.

Les objectifs de la commune étaient les suivants :

- augmenter l'offre locative de qualité sur son territoire de manière à satisfaire une demande de plus en plus fréquemment exprimée,
- diversifier la nature de l'offre

proposée permettant de développer une offre complémentaire à celles des organismes HLM

■ Comblant la carence, sur la commune, de logements locatifs répondant aux besoins de catégories spécifiques de la population, à savoir :

- Les jeunes ménages,
- Les jeunes en insertion professionnelle ou occupant des emplois saisonniers très fréquents sur cette commune littorale,
- Les personnes âgées,
- Les ménages recherchant

un logement locatif et dépassant les plafonds de ressources pour accéder aux HLM.

Le projet présenté répond à ces objectifs.

Il repose sur :

- la construction d'un immeuble de ville, à caractère résidentiel s'intégrant dans l'armature urbaine du bourg de Brehal,
- la création d'un foyer-logements destiné à accueillir des jeunes-travailleurs (apprentis, jeunes salariés, stagiaires, saisonniers).



Description du projet global

Composition
L'ensemble se compose de 2 immeubles comprenant :

Bâtiment 1 :

- 13 logements dont :
 - ▶ 1 T4 duplex
 - ▶ 2 T2,
 - ▶ 10 T3

- 5 garages
- 14 caves
- 4 locaux à poubelles

Bâtiment 2 :

- ▶ 8 logements-foyer
- ▶ 2 logements dont 1T1bis 1 T2

Auxquels se rajoutent des salles spécifiques s'intégrant dans le projet de foyer-logement :

- 1 bureau
- 1 salle du foyer
- 1 buanderie
- 1 local sanitaire

Il est, par ailleurs prévu, à l'avenir, l'aménagement de venelles reliant les résidences au centre bourg. Cette liaison permettra d'une part de rapprocher les commerces et services du site, et d'autre part, de sécuriser les déplacements piétons, ce qui revêt une particulière importance pour les locataires âgés.

Gestion

La gestion des logements locatifs sera prise en charge par les services de la Mairie. Par contre, la gestion des logements-foyer est confiée, par convention, au Foyer des Jeunes Travailleurs de Granville, dont les responsables ont été associés à la définition du projet.



▶ Développer une offre locative de qualité

▶ Répondre à la demande spécifique des jeunes actifs et des personnes âgées

LES PARTENAIRES

▶ **MAÎTRE D'OUVRAGE**
Commune de BREHAL
Tel Mainte 02 33 61 61 24

▶ **ASSISTANT AU MAÎTRE D'OUVRAGE**

CDHAT
210, rue Alexis de Tocqueville
50 000 SAINT LO
Tél. 02 33 75 62 40
Tél. 02 33 75 62 47
Email contact@cdhat.fr
Site internet : www.cdhat.fr

CONTACTS :
Dickier HUE
Directeur
Annie GUILBERT
Chargée du montage administratif et financier

▶ **MAÎTRISE D'ŒUVRE**

Bâtiment
GUY PRÉVEL
Architecte GAWRAY
V.R.D
PRYTEC
Coutances

17 Décembre 2005 - CDHAT 210 rue Alexis de Tocqueville 50000 SAINT LO ☎ 02 33 75 62 40



Opération réalisée avec le concours de



Plan de financement des 15 logements locatifs

Compte tenu des objectifs de diversification de l'offre, notamment en direction des ménages dépassant les plafonds de ressources HLM, du niveau des loyers du marché local, des nécessités d'équilibre budgétaire de l'opération, le financement a été envisagé par mobilisation du Prêt Locatif Social (P.L.S.)

Le P.L.S. est un financement aidé par l'État accordé par M. le Préfet via la D.D.E.
Il a permis :
■ un conventionnement des logements (ouvrant droit à l'A.P.L. pour les locataires),
■ une réduction de la T.V.A. sur les travaux à 5,5%
■ l'obtention d'un prêt bonifié

Par ailleurs, il fixe les règles relatives au locataire :

- plafonnement des loyers à 1,5 fois les plafonds PLUS (HLM)
- plafonnement des niveaux de ressources des locataires à 1,3 fois les plafonds PLUS (HLM)

Surface Util ¹	Lugl	Type	En lée	Caractéristiques	Surface utile*	Loyer
	1	T4	A	Duplex - cave	83,12 m ²	534,51 €
	2	T2	C	1 ^{er} étage	50,67 m ²	338,92 €
	3	T1bis	C	2 ^{ème} étage	41,31 m ²	290 €
	4	T3	D	Duplex - 1 ^{er} étage	59,46 m ²	375,79 €
	5	T3	D	Duplex - 1 ^{er} étage	62,15 m ²	388,44 €
	6	T3	E	Rez-de-chaussée, jardin	70,98 m ²	430,14 €
	7	T3	E	1 ^{er} étage	70,68 m ²	429,09 €
	8	T2	E	1 ^{er} étage	53,97 m ²	349,73 €
	9	T3	E	2 ^{ème} étage	70,05 m ²	425,90 €
	10	T3	E	Duplex - 2 ^{ème} étage	69,27 m ²	421,85 €
	11	T3	F	Rez-de-chaussée, jardin	70,13 m ²	426,39 €
	12	T3	F	1 ^{er} étage	69,09 m ²	424,93 €
	13	T2	F	1 ^{er} étage	53,97 m ²	349,73 €
	14	T3	F	2 ^{ème} étage	70,38 m ²	427,21 €
	15	T3	F	Duplex - 2 ^{ème} étage	70,05 m ²	425,90 €

Dépenses TTC		Recefftes TTC	
Charge immobilière	83 204 €	P.L.S. bancaire	1 022 190 €
Travaux y/c VRD	910 063 €	Autofinancement	113 585 €
Honoraires	114 470 €		
Frais divers	28 030 €		
Total	1 135 775 €	Total	1 135 775 €

Financement des 8 logements-foyers

Compte-tenu des objectifs sociaux du projet qui visent à satisfaire un besoin particulièrement prégnant sur le bassin de vie, de la nécessité de proposer des niveaux de loyers bas en adéquation avec le public concerné, le projet est financé en Prêt Locatif Aidé d'Intégration.

Il a permis :
• la réduction de la TVA au taux de 5,5%,
• une subvention de l'Etat de 20% de l'assiette de subvention plafonnée à 25% du coût total de l'opération
• une subvention d'équilibre du Conseil Général de la Manche
• un prêt bonifié au taux de

2,95% sur 15 ans
• une contribution du collecteur 1% patronal (CCI)
• une subvention de la CAF.

Par ailleurs, les équipements ont bénéficié également de subventions :
• Conseil général (SDAS)
• MSA
• Leader+

Dépenses TTC		Recefftes TTC	
Charge immobilière	27 103 €	Subvention État (20%)	84 380 €
Travaux	314 020 €	Subvention Conseil Général	70 196 €
Honoraires	39 676 €	Subvention C.A.F.	91 000 €
Equipements	52 775 €	Subvention Pays de la Baie (Fonds Européens)	15 000 €
Frais divers	9 660 €	Subvention MSA	2 000 €
		Prêt P.L.A.I (2,95%)	58 268 €
		Prêt CCI (1%)	87 615 €
		Autofinancement	24 775 €
Total	443 234 €	Total	443 234 €

17 Décembre 2005 - CDHAT 210 rue Alexis de Tocqueville 50000 SAINT LO ☎ 02 33 75 62 40 © Photos CDHAT, Plans esquisses Guy Prév

SAÔNE-ET-LOIRE ET BAS-RHIN

Des conteneurs transformés en logements

Deux spécialistes de la construction modulaire transforment des conteneurs maritimes en logements, en Saône-et-Loire et dans le Bas-Rhin. « Depuis nos portes ouvertes du début de l'été, nous avons enregistré huit dossiers d'acquisition », annonce Maurice Ratzmann, chef du projet Bati-Home porté par Batiloc à Huttenheim (Bas-Rhin).

Outre les atouts économiques d'une maison dont la facture de gros œuvre se limite à cinq à six panneaux de 2000 euros chacun, le constructeur modulaire tire profit d'une forte médiatisation, favorisée par la figure de sa P-DG : Blanche Geyler, 84 ans, séduite par un reportage télévisé sur les chambres d'étudiants fabriquées avec des conteneurs aux Pays-Bas et au Canada.

Un lotissement de 30 maisons

Confirmant les qualités architecturales des maisons de 110 mètres carrés signées par l'architecte local Claude Reibel, Maurice Ratzmann s'insurge contre le



Les maisons dessinées par l'architecte Claude Reibel sont construites avec des conteneurs maritimes (en bleu sur la photo).

qualificatif d'« énergivore » utilisé par certains médias : « Grâce aux 120 millimètres de polystyrène qui enveloppent le bâtiment, les calculs du bureau d'études Alizé donnent une consommation de 54 euros par mois pour l'eau chaude, l'électricité et le chauffage », affirme-t-il.

En Saône-et-Loire, le constructeur modulaire de Torcy, Techni Modules, vise d'emblée l'échelle industrielle. « Nous voulons créer sous la marque Isoris des logements étudiants, mais aussi des logements d'urgence et des maisons à bas coûts », explique Philippe Marras, le P-DG. Après la mise au point

du prototype pendant l'été, le constructeur prévoit les premiers modèles à l'automne, puis un lotissement d'une trentaine de maisons en 2010 en Saône-et-Loire.

Créée l'an dernier dans le cadre d'une diversification du logisticien de chantiers Techni Group, l'entreprise de 4 millions d'euros de chiffre d'affaires pour 54 salariés programme le doublement de ses ateliers en fin 2009, pour les porter à 5000 m². L'investissement de 3,5 millions d'euros permettra de recruter jusqu'à 50 personnes supplémentaires.

Techni Modules est entré dans la transformation de conteneurs maritimes par le biais des bureaux, sanitaires, vestiaires, réfectoires et espaces d'hébergement provisoires pour le compte de clients comme la SNCF, la RATP, Colas Rail ou encore Cegelec. « Batiloc travaille également sur ces créneaux, mais avec des réalisations qui ressemblent encore à des conteneurs, contrairement à nos maisons », indique Maurice Ratzmann.

DIDIER HUGUE ET LAURENT MIGUET ■

Extrait du Moniteur du 21 août 2009



PRÉFECTURE DE LA HAUTE-SAVOIE

Création de logements de saisonniers en Haute-Savoie

Fiche de synthèse des financements et modalités

Au-delà des dispositifs traditionnels existants (logements-foyers, sous-location), la convention État-Uestl du 20 décembre 2006 permet, grâce à un financement 1% Logement privilégié, d'élargir les possibilités de production de logements pour les travailleurs saisonniers.



Quel est le public concerné ?

Les travailleurs saisonniers du tourisme, les salariés en mission, les intérimaires, les salariés en formation, y compris les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle, pour autant que leurs employeurs soient des entreprises du secteur privé ou associatif, indépendamment de leurs effectifs (les secteurs agricole et public sont exclus).

Quelles sont les opérations finançables permettant la création de nouvelles capacités d'hébergement ?

- la construction ou l'acquisition de logements locatifs neufs
- l'acquisition de logements existants et/ou éventuellement des améliorations
- l'acquisition et/ou la transformation de locaux en logements

Quels sont les opérateurs potentiels ?

- publics : communes, collectivités territoriales...
- parapublics : HLM, SEM...
- privés : SCI, promoteur, investisseur privé (personne morale ou physique), association...

Quelles sont les conditions minimales de confort d'un logement saisonnier ?

Logement meublé garantissant l'autonomie et l'intimité de chaque occupant avec un minimum de 14 m² et 33 m³ par occupant, 1 salle d'eau + toilettes et 1 coin cuisine par logement.

conception et réalisation : DCE 74 - SH - SIC & CILSE - crédit photo : DCE 74 - décembre 2007



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'AMÉNAGEMENT DURABLES



Association des maires, adjoints, présidents d'EPCI et conseillers généraux de Haute-Savoie



1 - Aides financières possibles (cumulables entre elles)

PRÊTS	1% Logement saisonniers (convention État-Uestl du 20.12.06) Réfèrent : CILSE - 04 50 52 80 09 Mme Souchier et M. Peyret	Maximum 25 000 € par place dans la limite de 50 % du coût de la construction Taux : 1 % (hors assurance) Durée : adaptée aux possibilités de remboursement Financement soumis à l'approbation de l'Uestl (Fédération 1% Logement) sur présentation d'un dossier réalisé par le CIL 1% Logement	
	État Réfèrent : DDE de la Haute-Savoie 04 50 33 79 36 M. Goyénèche	PLS* 3,88 à 4,18 % (sur 30 ans) Détrogation de quotité minimale de 50% avec le prêt 1% Logement Tva à 5,5 % Taxe foncière sur les propriétés bâties exonérée pendant 25 ans Ouvre droit à l'APL pour le locataire	PLUS* (plus rarement) 3,80 % à mi-2007 (sur 40 ans)
SUBVENTIONS	Conseil régional	10 % du coût de la construction à concurrence de 3 000 € par lit sans excéder 50 places par opération	
	Conseil général Réfèrent : DAEDR 04 50 33 49 01 Mme Perrissoud	Pour les collectivités et bailleurs sociaux : 10 % du coût des travaux et/ou l'acquisition dans une limite de 3 000 € par logement PLUS ou PLS Pour les opérateurs privés : mêmes modalités de financement avec une participation de la commune ou de l'EPCI équivalente au moins au tiers de la participation départementale. Dans les deux cas : nécessité d'une convention entre le CILSE et le maître d'ouvrage	

2 - Conditions et modalités

Glossaire

PLS : prêt locatif social

Il s'adresse à tout opérateur public ou privé.

Plus : prêt locatif à usage social

Il s'adresse uniquement aux organismes d'HLM, de SEM, collectivités territoriales, organismes agréés.

CIL : comité interprofessionnel du logement, gestionnaire du 1% Logement

APL : aide personnalisée au logement

* Pour ces deux types de financement :

Obligation préalable de passer une convention avec l'État permettant la perception d'APL pour les locataires + décision du préfet portant agrément et financement de l'État.

Tout autre type de financement bancaire est autorisé.

Toutes les modalités d'affectation, d'attribution et de gestion des logements sont définies dans des conventions de gestion signées avec le CIL 1% Logement et, applicables pendant la durée du prêt 1% Logement.

Loyers et ressources

Quels que soient les financements, les plafonds de loyers et de ressources font référence à ceux du PLS. Le locataire peut éventuellement bénéficier de l'APL, l'AIDE LOCA-PASS* pour financer le dépôt de garantie et la GARANTIE LOCA-PASS*.

Affectation des logements

- pendant la saison (période définie) : affectation exclusive aux saisonniers et public « cible »
- hors période, pour permettre de résorber le déficit d'exploitation, il est possible de louer ces logements à tout autre public dans le respect du plafond de loyer annuel PLS.

Gestion des logements

La location directe des logements meublés devient possible quel que soit le statut du bénéficiaire (entreprise ou salarié). Un contrat d'occupation est remis au locataire. Le logement peut-être lié au contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail, l'occupant doit libérer le logement dans les conditions prévues dans la convention de gestion.

Droit de réservation

Il garantit à une entreprise le droit de disposer d'un logement pour son saisonnier. En contrepartie de ce droit de réservation payant qui couvre tout ou partie du déficit d'exploitation occasionné par les durées d'inoccupation, l'entreprise réservataire désigne l'occupant. Ce droit est annuel ou pluriannuel.

Attribution des logements

Le propriétaire ou le gestionnaire attribue les logements à la demande de l'entreprise réservataire. En cas de location directe à l'entreprise, cette dernière affecte les logements à ses salariés et égaré aux plafonds de ressources et aux conventions de gestion.

Bilan social annuel d'occupation

Le propriétaire ou le gestionnaire doit établir chaque année un bilan social d'occupation à destination du CIL 1% Logement, justifiant du statut du public logé.

AIDE LOCA-PASS* et GARANTIE LOCA-PASS* sont des marges déposées pour le compte du 1% Logement.

Partenariat

Alatras est partenaire du centre de ressources interrégional alpin sur la pluriactivité et la saisonnalité.

Le centre de ressources a pour mission :

- > la collecte et la diffusion d'informations sur la pluriactivité et la saisonnalité, auprès des acteurs et des institutions chargés du développement économique et de l'emploi en Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- > l'appui à la création de structures d'accueil des saisonniers ou d'organisation de la pluriactivité ;
- > l'appui à la conduite de projets en faveur des travailleurs pluriactifs et/ou saisonniers ;
- > la capitalisation des expériences menées sur le terrain, et la mise en réseau des acteurs de terrain.

www.pluriactivite.org



Nous contacter

ALATRAS
8, avenue du Général de Gaulle
Le Pré du Moulin – Bât B
05 100 Briançon

T. 04 92 25 54 98
F. 04 92 25 54 99
alatras@alatras.fr
www.alatras.fr
Rubrique « nous contacter »

www.alatras.fr

NOS PARTENAIRES FINANCIERS



Nous certifions que tous nos produits d'impression sont réalisés à partir de papier issu de forêts gérées durablement.
Type d'impression : encres végétales.

COHATON Dupire - 04 72 24 21 24



Association des lieux d'accueil
des travailleurs saisonniers



Qui sommes-nous ?

Que signifie le sigle ALATRAS ?

Association des Lieux d'Accueil
des TRAvailleurs Saisonniers.

Comment est née ALATRAS...

La création - et la consolidation au fil des ans - du réseau des structures qui accueillent et accompagnent des saisonniers, des pluriactifs et de leurs partenaires a pour origine les différentes missions menées par l'ADECOHD.

> **En 1999**, premier "réseau" constitué lors de la diffusion du premier Guide des Pluriactifs et des Saisonniers qui aborde différents thèmes (logement, santé, protection sociale, création d'entreprise, formation, chômage etc...)

> **De 2000 à 2006**, ce réseau a été enrichi chaque année lors des rencontres nationales des pluriactifs des saisonniers et de leurs partenaires.

> **Dès 2002**, rédaction d'une Charte de Partenariat.

> **En 2006**, le réseau décide de créer une association nationale qui verra officiellement le jour en 2007.



Quel est notre rôle ?

Quels sont les objectifs ?

L'association poursuit **trois** principaux objectifs :

- 1 la mise en réseau des acteurs, pour apprendre à se connaître, échanger et s'entre-aider (mutualisation des outils et des savoir-faire) ;
- 2 une meilleure visibilité des actions entreprises, pour se faire (re)connaître, notamment par les acteurs institutionnels (valoriser les lieux d'accueil des saisonniers, mettre en valeur l'importance des emplois saisonniers) ;
- 3 un travail de sensibilisation, pour devenir force de propositions auprès des instances gouvernementales et parlementaires (recenser les différents freins et obstacles au développement de la saisonnalité et de la pluriactivité).

Comment ?

L'association remplit son rôle en s'appuyant sur ses **trois** collèges :

- 1 les Structures Locales d'Accueil (SLA) qui ont pour mission d'accueillir et d'informer les saisonniers d'un territoire (espaces saisonniers, maisons des saisonniers...);
- 2 les collectivités, associations et autres personnes morales qui souhaitent développer des actions en faveur des saisonniers ;
- 3 les particuliers qui se sentent concernés, et notamment les saisonniers eux mêmes !

l'association diffuse l'information grâce à son site internet :

www.alatras.fr

Comment fonctionne le site www.alatras.fr ?

Cet outil a principalement été conçu pour répondre aux besoins exprimés par les différentes personnes travaillant au sein d'une structure locale d'accueil (SLA) recevant exclusivement ou ponctuellement un public de travailleurs saisonniers.

Ces besoins peuvent être de plusieurs natures :

- **Apprendre à se connaître.** Quels sont les différents points d'accueil en France, leur implantation géographique, leurs missions et également, selon les portages juridiques, les financements mobilisés ? Des fiches détaillées et régulièrement mises à jour ont été créées pour le découvrir.

- **Trouver des réponses aux dysfonctionnements** engendrés par la spécificité du travail saisonnier et de la pluriactivité qui freinent le dynamisme et l'attractivité de certains territoires. ALATRAS recense différentes expérimentations menées au niveau national voire européen sur les principaux thèmes (logement, emploi, formation etc.).

- **Répondre au mieux aux demandes de leurs publics** en développant les échanges et les partenariats entre structure.

L'ensemble de ces informations peuvent aussi intéresser d'autres partenaires (employeurs, saisonniers, chambres consulaires, collectivités territoriales...). Les adhérents de l'association, ont, grâce à "l'espace privé" accès à des informations spécifiques. Enfin, l'abonnement gratuit à la "newsletter" permet d'être informé régulièrement des nouveaux articles mis en ligne sur le site.