

Charte de l'emploi saisonnier

Pour bien vivre ses saisons en agriculture

Décembre 2009





Une charte au cœur de l'innovation sociale

Les productions végétales spécialisées représentent une activité économique majeure de l'Anjou et sont reconnues au sein de « végépolys », pôle de compétitivité à vocation mondiale du végétal spécialisé. La dynamique de ces filières passe par la maîtrise du foncier, la disponibilité en eau et la présence d'une main-d'œuvre qualifiée. La charte foncière de l'Anjou réalisée en 2006 et la charte de l'eau prévue pour 2010 visent respectivement à préserver les superficies destinées aux productions végétales dans des territoires identifiés et à déterminer les actions prioritaires dans le cadre des objectifs fixés par la Directive Cadre Européenne sur l'eau.

Sur le même principe, il est apparu nécessaire de réaliser une charte de l'emploi saisonnier proposant des points de repère pour une meilleure reconnaissance de la valeur du travail saisonnier et la mise en place de nouvelles pratiques. Elle a été réalisée à partir de 2008 et fait suite au programme Equal « Saisons en Anjou ».

En effet, les acteurs saisonniers sont au cœur de la compétitivité des productions végétales spécialisées. Cependant, ils sont confrontés à l'alternance entre des phases d'activités et des périodes plus incertaines quand la saison est achevée.

La charte de l'emploi saisonnier se compose d'engagements à destination des employeurs, des salariés saisonniers, des acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation, de la santé, des associations et des collectivités. Ces engagements sont déclinés selon les différentes phases de l'activité saisonnière.

Parce que l'innovation sociale doit être identifiée comme facteur de compétitivité aux côtés de l'innovation technique, c'est avec des outils ouvrant le dialogue entre le plus grand nombre de partenaires autour de la réussite de l'emploi saisonnier, que nous développerons encore davantage la performance économique des entreprises et la dynamique de nos territoires.

Christophe BECHU

Jean-François CESBRON

Président du Conseil Général de Maine-et-Loire Président de la Chambre d'Agriculture de Maine-et-Loire

Olivier CAILLE

Président de l'Association Départementale de l'Emploi et de la Formation en Agriculture

Sommaire

• Une charte au coeur de l'innovation sociale	3
• Sommaire	5
•Introduction	7
•Le contexte	8
•Les enjeux	12
• La finalité et les objectifs de la charte de l'emploi saisonnier	13
•Le périmètre de la charte	14
• Les engagements	15
·Les préconisations pour la mise en œuvre de la charte de l'emploi saisonnier	19
• Les signataires	21
• Feuillet d'engagement à destination des entreprises et des salariés saisonniers	24
• Glossaire	26



Entre 2001 et 2007, le projet « Saisons en Anjou », développé dans le cadre d'un programme d'initiatives communautaires Equal, s'est appuyé sur les enjeux de professionnalisation et de pérennisation des emplois saisonniers dans le végétal spécialisé, avec la volonté de prendre en compte tous les aspects depuis la mise en relation avec les employeurs, la formation, les conditions de travail, la garde d'enfants, l'hébergement, la mobilité.... Un partenariat fort s'est établi entre organisations professionnelles agricoles, collectivités, acteurs des territoires et partenaires de l'emploi et de la formation, autour de ces thématiques.

Le séminaire de clôture du programme Equal Saisons en Anjou, en novembre 2006, a permis de diffuser les acquis de ce projet et de poursuivre la réflexion de fond sur les enjeux de l'emploi saisonnier.

Jean Presselin, Président de l'Association Départementale Emploi-Formation en Agriculture (ADEFA), les synthétisait ainsi :

« Pour les entreprises concernées, les salariés saisonniers ont une valeur inestimable dont on a pu percevoir l'importance au cours des dernières années lorsqu'elle fait défaut. Cette valeur est fondée sur leur disponibilité à certains moments clés du cycle de production des entreprises. La contrepartie de cette valeur est alors de s'interroger sur l'itinéraire professionnel de ces travailleurs et sur le statut qui devrait leur assurer une stabilité et une perspective d'avenir ».

Christophe BECHU, Président du Conseil général, avait alors souhaité voir formaliser et capitaliser les travaux réalisés dans une charte sociale de l'emploi saisonnier, adossée au pôle de compétitivité du végétal, qui traduirait les engagements des différents acteurs :

« Si nous n'avons pas, à un moment donné, à la place de notre réflexion, le fait que la question de la main-d'œuvre soit au moins aussi importante que celle de la disponibilité des terrains, nous irons collectivement dans le mur. Cela parce que nous préoccupons de faire une charte foncière qui nous permet de nous assurer que dans un certain nombre de secteurs, nous continuerons demain à disposer de terrains. Je retiens l'expression qui a été utilisée et qui consisterait à dire, peut-être faudrait-il aussi se doter collectivement d'une charte sociale qui permette de définir ce que sont les engagements dans ce secteur. »

Aujourd'hui, la charte de l'emploi saisonnier s'inscrit dans un « nouveau » projet partenarial porté par la Chambre d'Agriculture de Maine-et-Loire intitulé « Innovation sociale pour l'emploi durable dans le végétal spécialisé», associant la Mutualité Sociale Agricole, le Comité d'Expansion Economique, le Pays des Vallées d'Anjou, le Centre National de Promotion Horticole, Végépolys et l'ADEFA.

La production agricole du département de Maine-et-Loire repose sur deux grands groupes : les productions animales et les productions végétales, grâce à plus de 4 000 exploitations et entreprises agricoles. En 2008, elles ont été le support de 45 756 emplois, représentant 11 171 Equivalents Temps Plein, contractés par 34 257 salariés.

L'emploi dans les productions végétales spécialisées

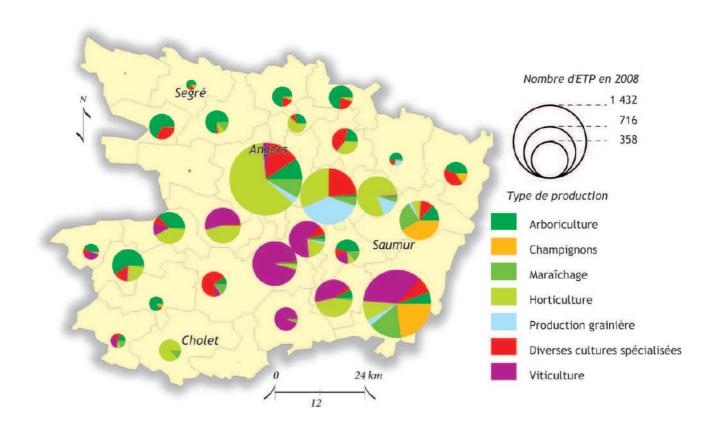
En 2008, les entreprises du végétal spécialisé ont réalisé leur valeur ajoutée en employant 8 480 Equivalents Temps Plein, qui représentent 34 256 emplois.

Au regard de l'emploi en lien naturellement avec les bassins de production, on observe trois grands types de territoires :

 Des territoires diversifiés où co-existent des emplois au sein de plusieurs secteurs du végétal (horticulture, maraîchage, viticulture, arboriculture, etc.): principalement le bassin d'Angers, mais aussi la Vallée de l'Authion et le Saumurois.

- Des territoires spécialisés à dominante arboricole : le Haut Anjou Segréen, le Baugeois et les Mauges.
- Des territoires spécialisés à dominante viticole : le Thouarcéen et les Côteaux du Sud-Loire.

Répartition par EPCI des emplois salariés du végétal spécialisé en ETP



Source: MSA 2008

L'emploi saisonnier agricole : une réalité mouvante

Le travail saisonnier appartient à l'histoire du Maineet-Loire et bénéficie d'un réel ancrage. Il s'est modifié au fil du temps : d'une part, avec l'évolution des entreprises qui ont grossi et se sont spécialisées et, d'autre part, avec l'évolution du monde rural. Le salarié saisonnier d'aujourd'hui n'est plus systématiquement issu du milieu agricole, d'où de possibles incompréhensions dans les relations professionnelles. Autrefois activité domestique, le travail saisonnier est devenu une activité professionnelle, mais pas toujours considérée comme telle. Il n'est guère aisé de quantifier l'emploi saisonnier au sein du marché du travail. Il n'existe pas à proprement parler de catégorie clairement identifiée. En effet, les contrats saisonniers sont des contrats à durée déterminée pour lesquels le terme précis peut ne pas être fixé et qui sont dispensés du versement de la prime de précarité. Les études de la MSA indiquent que, sur les emplois agricoles du Maine-et-Loire (production et services), plus de la moitié sont des emplois saisonniers. En 2008, près de 3 emplois du secteur de la production sur 4 avaient une durée de travail inférieure à 400 heures.

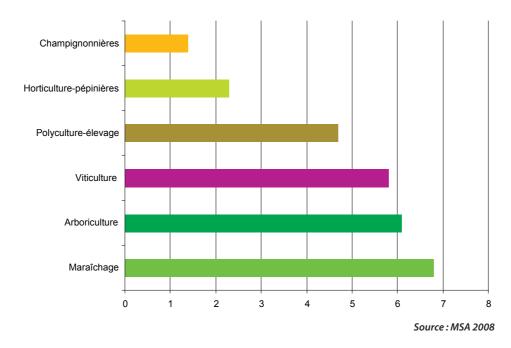
Un extrême morcellement

Outre le fait qu'ils soient considérés comme non qualifiés, c'est la très courte durée des contrats de travail qui caractérise le mieux les emplois saisonniers. Ainsi, l'emploi agricole saisonnier constitue, pour un salarié, un emploi extrêmement morcelé.

A l'extrême, en maraîchage, 7 personnes seront employées au cours de l'année pour comptabiliser 1 temps plein annuel. On retrouve une situation d'emploi qui se

rapproche le plus de celle des autres secteurs de l'économie dans les champignonnières et en horticulturepépinières, à savoir «1 salarié pour 1 ETP» (en temporisant toutefois cette appréciation au regard d'autres activités à forte saisonnalité, comme le tourisme et l'hôtellerie par exemple, ou encore l'intérim).

Nombre d'emplois pour un ETP selon les filières de production agricole en 2007



Une répartition dans l'année caractéristique du calendrier des productions du département

La majorité des embauches se situe au cours du 3° trimestre de l'année. Celles-ci se décomposent en deux pics, un premier au mois de juin-juillet avec notamment les activités d'écimage du maïs et de récolte des productions grainières et maraîchères, puis un deuxième en août et septembre avec les embauches importantes pour les vendanges et les récoltes fruitières.

Les salariés saisonniers : un public hétérogène

Au sein de l'espace professionnel agricole, le groupe des salariés saisonniers revêt une très grande hétérogénéité.

Leur origine familiale est indifféremment rurale ou urbaine. Ils sont issus de toutes les catégories socio-professionnelles : du cadre supérieur à l'ouvrier, de l'agriculteur à l'employé.

On trouve des personnes très diplômées comme des personnes non qualifiées. Les expériences professionnelles peuvent être multiples et diversifiées et traduire une grande flexibilité au regard de la branche professionnelle initialement choisie dans le cadre de la formation.

Les durées de travail peuvent être extrêmement variables, avec des expériences diverses au niveau des postes, des productions et des entreprises.

Compte-tenu de cette diversité, la distribution des revenus est très dispersée. Il n'est donc pas rare de trouver des personnes en situation précaire.

Une étude réalisée en 2006-2007 identifie néanmoins quatre « profils » de saisonniers :

Les « vrais saisonniers »

Ils connaissent le fonctionnement des saisons de leur territoire et s'adaptent aux différentes saisonnalités proposées par les entreprises locales. Ils viennent tous les ans, sont inscrits dans une routine et passent d'une entreprise à une autre en suivant les saisons, avec un planning établi, s'assurant ainsi une activité stable d'une année sur l'autre.

Certains sont même des ouvriers quasi-permanents, puisque travaillant quasiment à plein temps (10 mois de travail avec « vacances » imposées en décembre et janvier) avec des contrats saisonniers successifs dans une même entreprise.

Il s'agit le plus souvent d'un salaire d'appoint ou d'un travail par défaut, suite à une rupture personnelle voire sociale, même si le travail saisonnier représente un choix professionnel pour certains. Néanmoins, ils ne cachent pas leur souhait de trouver un emploi plus classique et stable.

Les « saisonniers incertains »

Il s'agit d'une population qui n'est pas là par choix. Ils sont le plus souvent orientés chez l'exploitant agricole par un prescripteur. Leurs motivations résident d'abord dans un besoin économique ponctuel ou dans un besoin de pérennisation d'un revenu minimum, mais aussi dans une volonté d'insertion professionnelle. C'est aujourd'hui une catégorie majoritaire dans le paysage saisonnier et d'autant plus en 2009 dans le contexte de crise économique.

L'étudiant saisonnier

Pour les étudiants, il s'agit d'un passage dans leur parcours et bien souvent de leur premier emploi. De manière générale, ils restent sur les sites de production pour une durée n'excédant pas trois mois. La rentrée universitaire se faisant plus tôt, cette catégorie a tendance à diminuer.

La main-d'œuvre saisonnière étrangère

Depuis le tarissement des sources traditionnelles, les travailleurs dits « étrangers », mais néanmoins issus de l'Union Européenne, proviennent de plus en plus des Pays d'Europe Centrale et Orientale, en particulier de Pologne. On les rencontre dans des grandes exploitations qui font appel à un nombre important de salariés saisonniers étrangers sur un court moment.

^{1.} Gérald GUAIS, « La durabilité de l'emploi agricole saisonnier en question ; le cas du Baugeois-Vallée », 2007, 109 p.

Les salariés saisonniers : incertitude et besoin de reconnaissance

Quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, les motivations des salariés saisonniers se construisent autour de trois types de besoins bien différenciés que sont le besoin économique, la reconnaissance sociale et la reconnaissance professionnelle. Cependant, ces besoins se heurtent à plusieurs types de difficultés :

L'incertitude

L'imprévisibilité des dates de début et fin de saison, l'imprévisibilité des rythmes de travail, rendent difficiles l'anticipation et l'organisation.

L'incertitude de réussir à trouver un autre emploi quand la saison s'achève entraine aussi une difficulté à se projeter dans la vie sociale et professionnelle : le statut de saisonnier est ainsi vécu comme une succession d'emplois précaires.

Une nécessaire mobilité

La mobilité dans les postes nécessite flexibilité, capacité d'adaptation et polyvalence.

La mobilité géographique suppose d'accepter de franchir des distances parfois importantes et pose ainsi la question de l'adaptation des transports collectifs en milieu rural.

La mobilité d'employeur nécessite de s'adapter aux façons de faire de chacun et aux divers modes d'organisation des exploitations.

Un manque de reconnaissance

« Généralement, les tâches les plus dures, les moins valorisantes leur sont réservées et ils ne sont que de simples exécutants. Même s'ils font du travail de vrais professionnels, leur liberté d'initiative est des plus limitée »².

« Au-delà de la relation entre le saisonnier et l'entreprise, il y a une réalité qui est là, qui est la réalité sociale. La réalité qui est effectivement tout ce qui est accès au logement, accès au crédit, etc. »².

Une difficulté à identifier les interlocuteurs qui peuvent les accompagner

La difficulté à accéder aux informations disponibles sur les droits à la formation, à la santé, sur les dispositifs de garde d'enfants, d'aide à la mobilité, sur la recherche d'emploi rend difficile la construction de parcours professionnels sécurisés et motivants.

Si elle est de plus en plus recherchée par les entreprises, et notamment pour des salariés enchaînant des contrats multiples, la polyvalence généralisée ne représente pas un atout pour tous. En effet, elle ne constitue pas un atout social quand elle ne permet pas d'avoir un salaire décent, ni un atout professionnel lorsque le travail parait déconsidéré et encore moins un atout pour la construction de la personne quand il y a une précarité de l'emploi non contrôlée et non gérée.

L'importance relative de ces différents « profils » de salariés saisonniers, leurs caractéristiques et les difficultés auxquelles ils sont confrontés peuvent évoluer dans le temps, au gré des conjonctures. Ce qui rend complexe et difficile l'identification du public saisonnier et des actions d'accompagnement à mettre en place. D'où la nécessité d'un réseau d'acteurs de l'emploi saisonnier réactif et agissant en synergie.

^{2.} Saisons en Anjou, Actes du séminaire d'échanges et de réflexion « Du travail saisonnier à la pluriactivité : un chemin à construire par les acteurs économiques », 2006, 91p

L'importance des activités saisonnières caractérise l'économie agricole du département. Elles traduisent une rencontre momentanée d'intérêts : d'une part, le besoin en compétences des employeurs pour gérer une forte activité temporaire liée au cycle de production, d'autre part, le besoin de ressources et d'opportunités d'embauche pour les personnes en recherche d'emploi.

L'emploi saisonnier participe à l'identité du département. Au-delà de l'aspect quantitatif, il se situe au carrefour de trois enjeux majeurs :

- le maintien et le développement de la performance économique d'un territoire,
- l'accès à un emploi dans des conditions correctes, qui permet de construire, de vivre et de nourrir son expérience,
- la construction de parcours plus stables et plus sécurisés grâce au développement d'une employabilité par l'acquisition de compétences et la définition d'un projet professionnel.

Pour les entreprises

Les activités saisonnières apparaissent comme l'une de leurs préoccupations majeures. Pris entre l'exigence des marchés d'un côté et l'exigence de la conduite culturale de l'autre, l'emploi saisonnier ne peut plus être considéré comme une variable d'ajustement circonstancielle, mais comme une ressource en compétences nécessaires et structurellement disponibles sur un territoire.

Pour les acteurs institutionnels

Les tensions résultant de la confrontation entre les besoins des entreprises et les attentes des salariés interrogent sur les missions et les modes de régulation qu'ils mettent en œuvre.

Leurs missions sont de :

- anticiper les besoins en emploi, rendre visible l'offre d'emploi, aider les acteurs économiques dans leur recherche d'emploi ou d'offre d'emploi (guide, formation accueil),
- accompagner les acteurs dans l'entreprise (accueil, formation de l'encadrement, organisation du travail, prévention sécurité...),

- consolider la compétence du saisonnier par l'intermédiaire de la formation,
- développer des services de proximité adaptés (offre en transport, garde d'enfant, hébergement),
- structurer les règles de l'emploi saisonnier par l'adaptation de la loi.

Néanmoins, prises individuellement, aucune organisation ne traite du travail saisonnier dans sa globalité.

Pour les travailleurs saisonniers

Les offres d'emplois apparaissent comme une nécessité et/ou une opportunité pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi. L'emploi saisonnier est caractérisé par l'alternance de deux périodes clés, la saison et la « hors-saison », vécue comme une succession de ruptures entre des périodes d'activité et des périodes sans activité.

Il est de la responsabilité de chaque acteur de faire de cette alternance une opportunité en accompagnant le salarié saisonnier pour anticiper, se préparer, capitaliser et construire progressivement un vrai parcours professionnel.

La finalité et les objectifs de la charte de l'emploi saisonnier

La charte de l'emploi saisonnier contribue à la reconnaissance du rôle clé des salariés saisonniers dans la qualité des produits et la pérennité des entreprises, afin qu'ils soient considérés comme acteurs à part entière de la vie économique et sociale locale. Elle symbolise l'engagement de l'ensemble des acteurs dans la prise en compte d'une nouvelle conception de l'emploi saisonnier. Elle propose la mise en œuvre de nouvelles pratiques pour que les activités saisonnières participent pleinement à la dynamique des territoires.

Elle doit permettre, au-delà des expérimentations déjà mises en œuvre, de développer des synergies et de mieux articuler l'action des différents acteurs pour :

- accompagner les saisonniers dans la construction de parcours plus sécurisés et plus sécurisants,
- mieux prendre en compte les conditions de travail,
- leur assurer de bénéficier des ressources institutionnelles afin de mieux vivre cette alternance sur le territoire.

Les partenaires souhaitent ainsi faire évoluer :

- la perception de l'emploi saisonnier (reconnaissance, valeur du travail, pluriactivité...),
- les relations sociales et l'organisation du travail dans les entreprises, en recherchant un équilibre entre adaptation du travail à la personne et adaptation de la personne à son poste de travail ; l'accueil et la formation dans l'entreprise,
- la valorisation des compétences acquises pour construire des parcours professionnels sécurisés,
- l'articulation entre vie professionnelle, vie familiale et vie sociale, en veillant à l'égalité des chances entre les individus.
- la législation : reconnaissance législative et administrative, statut...

Le périmètre de la charte

- La charte de l'emploi saisonnier s'adresse autant aux entreprises, aux salariés saisonniers, qu'aux élus, aux acteurs des territoires, aux acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation du département du Maine-et-Loire. Dans le domaine agricole, elle s'adresse plus particulièrement au secteur du végétal spécialisé, fortement marqué par la saisonnalité.
- La charte de l'emploi saisonnier met en valeur des points de repères essentiels à tous les acteurs du territoire concernés par l'activité saisonnière en alertant chacun sur le rôle qu'il peut exercer pour reconnaître cette ressource collective sur le territoire. Elle prend le parti d'illustrer et de promouvoir l'alternance en repérant les missions des acteurs et des services possibles et attendus par tous, dans les périodes d'activité saisonnière et hors activité saisonnière.
- La charte de l'emploi saisonnier précise les engagements volontaires et réciproques des partenaires dans une démarche prospective d'amélioration sociale, territoriale et professionnelle de l'emploi saisonnier. Elle définit des orientations partagées par tous les partenaires, formulées comme des objectifs de bonnes pratiques à atteindre. Située dans le temps et déclinée en plusieurs thématiques, elle mobilise et fédère les acteurs de l'emploi saisonnier dans une démarche participative propice au dialogue social pour une amélioration générale des pratiques.
- La mobilisation de ces différents acteurs autour de l'emploi saisonnier contribue à renforcer la dynamique territoriale déjà présente dans un département situé au cœur du pôle de compétitivité mondial du végétal spécialisé. Néanmoins, elle peut servir de support de réflexion et de concertation à d'autres territoires et/ou d'autres secteurs d'activité, marqués eux aussi par les activités saisonnières.
- Fil conducteur et support d'engagement, la charte doit devenir un outil stratégique pour susciter et accompagner le changement. Dans ce sens, elle ouvrira à de nouvelles régulations, constituera un outil de communication et de valorisation professionnelle.

Afin de favoriser l'implication des différents acteurs dans l'élaboration de la charte, une démarche participative a été mise en œuvre. Elle s'est appuyée, d'une part, sur les expériences, les initiatives intéressantes et les bonnes pratiques existantes et, d'autre part, sur des groupes de travail impliquant les salariés et leurs représentants, les employeurs, les partenaires de l'emploi, de l'insertion et de la formation.

Les éléments recueillis tout au long du processus d'élaboration de la charte de l'emploi saisonnier ont permis d'élaborer deux supports :

- **La charte de l'emploi saisonnier**, document destiné aux acteurs institutionnels de l'emploi de l'insertion et de la formation, acteurs des territoires, représentants des employeurs et des salariés, retrace le contexte, l'historique du projet, ses finalités et objectifs, les engagements.
- Un document opérationnel, support de communication et d'adhésion des entreprises et des salariés, synthétise les objectifs et les engagements de cette charte.

Directement issus de l'expression des acteurs de l'emploi saisonnier, les engagements :

- sont déclinés pour chaque acteur : employeur, salarié, partenaire de l'emploi-formation-insertion, acteur du développement des territoires, acteur de la santé...,
- sont déclinés par phase : en saison, pour réussir le travail ; à la fin de la saison, pour envisager l'avenir ; hors saison, pour gérer l'alternance ; avant la saison, pour anticiper,
- portent sur les conditions d'accueil et de travail, le savoir-être, la formation, la valorisation des compétences...

La mise en forme des engagements :

- permet de visualiser cette notion de cycle, d'alternance,
- met en évidence la réciprocité des engagements en les mettant en regard (droits et devoirs),
- met en perspective la nécessité d'articuler l'action des différents acteurs,
- contribue à améliorer la réalisation des périodes de saison et hors saison, en permettant d'anticiper et de se projeter d'une période sur l'autre.

La saison : Rassembler les conditions pour réussir le travail

Article 1 : Accueillir dans l'entreprise

Je suis employeur

- J'informe dès que possible des dates de démarrage et de fin de saison.
- Je rencontre le salarié saisonnier, si possible avant le démarrage de la saison.
- Je lui fais visiter l'entreprise, lui explique son rôle dans le cycle de production et lui présente le contenu du poste ; je lui donne un livret d'accueil.
- J'explique au salarié saisonnier le contenu de son travail, à partir d'une description écrite des tâches à réaliser ou d'une fiche de poste.
- J'implique les salariés permanents dans l'accueil des saisonniers.
- Je propose des lieux de vie (lieu de repas, vestiaire, sanitaires, parking).

Article 2 : Organiser le travail ; promouvoir la sécurité au travail ; respecter les consignes

Je suis employeur

- J'identifie et je communique sur mes besoins de main-d'œuvre.
- J'aménage les postes de travail et fournis les équipements appropriés pour de meilleures conditions de santé et de sécurité.
- J'informe le salarié saisonnier sur les règles de sécurité liées à son environnement de travail et nécessaires à la tenue de son poste.
- Je présente au salarié saisonnier ses référents au sein de l'entreprise.
- J'adapte les horaires, quand c'est possible, pour lever les contraintes d'organisation des salariés (horaires de bus, garde d'enfants...).

Je suis acteur de l'emploi, de la santé et sécurité au travail

Pôle Emploi, DDTEFP, missions locales, PAIO, PLIE, associations intermédiaires, ADEFA, Chambre d'Agriculture, MSA...

- J'oriente et j'accompagne les salariés saisonniers dans leur recherche d'emploi.
- J'accompagne l'employeur dans le recrutement des salariés saisonniers.
- J'informe l'employeur sur les services proposés et l'accompagne pour améliorer la prévention des risques dans l'entreprise.

J'informe l'employeur sur les services proposés et l'accompagne pour améliorer les relations humaines et l'organisation du travail.

Ie suis salarié saisonnier

- Je prends des dispositions pour régler les questions liées à la garde de mes enfants, ma mobilité, mon hébergement. Je prépare mon équipement de travail.
- Je suis présent tous les jours de travail, je suis ponctuel et je préviens dès que possible en cas d'empêchement.
- Je demande des explications sur les tâches à effectuer dès que je ressens une difficulté.
- J'éteins mon téléphone portable pendant les heures de travail.
- Je tiens compte des recommandations sur la tenue vestimentaire la plus adaptée.
- Je respecte les consignes de sécurité, pour moi-même et les autres.
- Je prends un petit déjeuner et je m'hydrate.
- Je respecte les lieux mis à ma disposition.
- Je m'adapte à l'organisation de l'entreprise
- Je fais part de mes contraintes d'organisation personnelle.

Ensemble, employeur et salarié saisonnier

- Nous faisons, en entretien individuel, un bilan du travail réalisé pendant la saison.
- Nous nous informons mutuellement de notre souhait de travailler ensemble à nouveau la saison prochaine.

Article 3: Se former et valoriser les compétences

Je suis employeur

- J'utilise la période d'essai pour accompagner le salarié dans sa progression vers les objectifs fixés.
- Je forme les encadrants aux relations humaines.
- A la fin de la saison, j'informe le salarié saisonnier sur les dispositifs de formation existant.

Ensemble, employeur et salarié saisonnier

• A la fin de la saison, nous mettons en évidence, par écrit de préférence, les compétences acquises et mises en œuvre pendant la saison et celles qu'il serait utile d'acquérir. Je suis acteur de l'emploi, de l'insertion et de la formation

Pôle Emploi, DDTEFP, missions locales, PAIO, PLIE, associations intermédiaires, ADEFA, FAFSEA, centres de formation...

• J'informe l'employeur sur les dispositifs de formation existant et l'accompagne dans leur mise en œuvre.

Article 4: Connaître ses droits et devoirs

Je suis employeur

• Je me forme au droit du travail pour mieux connaître mes droits en tant qu'employeur et mes devoirs envers mes salariés.

Je suis salarié saisonnier

• Je m'informe sur mes droits en tant que salarié, mes devoirs envers mon employeur et mes obligations envers les institutions.

Entre les saisons : Gérer l'alternance pour mieux vivre les saisons

Article 5: Accompagner vers l'emploi

Je suis salarié saisonnier

• J'informe de la fin de mon contrat et fais valoir mes droits à l'emploi.

Je suis acteur de l'emploi et de l'insertion Pôle Emploi, DDTEFP, missions locales, PAIO, PLIE, associations intermédiaires, ADEFA...

- J'informe les salariés saisonniers sur les dispositifs d'accompagnement pour rechercher un emploi ou réaliser un projet.
- J'accompagne les salariés saisonniers dans la réflexion sur leur parcours professionnel en valorisant les compétences acquises pendant la saison.
- Je favorise l'information des employeurs sur le droit du travail applicable à l'emploi saisonnier.

Je suis acteur du développement et de l'organisation du territoire

Conseil Général, collectivités, Pays, DDTEFP, MSA, missions locales, PAIO, PLIE...

- Je favorise l'accès aux services facilitant l'emploi (mobilité, garde d'enfants, hébergement...) en informant, en adaptant les conditions d'accès, en améliorant leur souplesse.
- Je favorise la création de structures de type groupements d'employeurs pour aider les salariés saisonniers à accéder au temps plein annuel.
- Je soutiens les initiatives collectives en faveur de l'accueil des salariés saisonniers (logement, sanitaires, matériel...).

Article 6: Accéder à la formation

Je suis salarié saisonnier

• Je conforte mon parcours professionnel en faisant valoir mes droits à la formation.

Je suis acteur de l'emploi, de l'insertion et de la formation

Pôle Emploi, DDTEFP, missions locales, PAIO, PLIE, associations intermédiaires, ADEFA, FAFSEA, centres de formation

• J'informe les salariés saisonniers sur les droits et les conditions d'accès à la formation.

Article 7 : Accéder aux soins

Je suis salarié saisonnier

• Je m'assure de mes aptitudes physiques en faisant valoir mes droits à la santé.

Je suis acteur de la promotion de la santé Associations, MSA...

• l'informe sur les droits à la santé, je facilite l'accès aux soins, je développe des actions de prévention.

Je suis acteur du développement et de l'organisation du territoire

Conseil Général, collectivités, Pays, MSA,...

• Je contribue à une meilleure organisation pour faciliter l'accès aux soins sur le territoire.

Article 8 : Promouvoir les activités saisonnières et la charte de l'emploi saisonnier

Je suis employeur

• Je participe à un réseau d'échange de bonnes pratiques sur le travail saisonnier.

Ensemble, acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion, du développement et de l'organisation du territoire, de la promotion de la santé

- Nous participons à un réseau d'échanges sur l'emploi saisonnier.
- Nous participons à la promotion et à la diffusion de la charte de l'emploi saisonnier.

Les préconisations pour la mise en œuvre de la charte de l'emploi saisonnier

Les conditions favorables à la mise en œuvre de la charte de l'emploi saisonnier ont été identifiées.

Préserver les principes de démarche participative et d'adhésion volontaire

L'élaboration de cette charte a misé sur l'implication d'un large éventail de structures et de personnes concernées par l'emploi saisonnier. Les démarches mises en œuvre après la signature doivent pérenniser cette implication, en favorisant la concertation entre tous les acteurs, employeurs, salariés ou institutionnels, et en faisant respecter l'esprit d'une démarche volontaire de progrès.

Privilégier une mise en œuvre locale de la charte

Les nombreux échanges au sein des groupes de travail ont fait apparaître que la charte ne peut prendre vie qu'autour d'un noyau de salariés et d'entreprises engagés sur un territoire où une volonté des acteurs institutionnels est identifiée. L'adhésion des saisonniers n'a de sens que par l'adhésion des entreprises. De même, des leviers sur la santé ne sont possibles que si la charte se met en place au niveau local, en favorisant une réflexion sur l'organisation avec les élus et les institutions.

Ainsi, la mise en œuvre de la charte de l'emploi saisonnier relève de la volonté des acteurs locaux, économiques et institutionnels. Il revient aux élus et institutions de prendre l'initiative sur leur territoire, en constituant un groupe de pilotage local dans lequel le partenariat qui a présidé à l'écriture de la charte pourrait prendre place. Ainsi, les partenaires associés à la préparation de ce document pourront jouer un rôle incitatif dans sa mise en œuvre localement.

Une mise en œuvre sur trois territoires pilotes au maximum permettrait, au terme de deux à trois ans, de dégager des acquis concrets et d'identifier une méthodologie appropriée transposable aux autres territoires du département.

L'échelle de territoire adéquate n'est pas figée : il peut s'agir d'un Pays, d'une Communauté de Communes ou bien d'un échelon plus restreint, formalisé autour de quelques entreprises...

Cette mise en œuvre s'appuiera sur des actions d'animation, d'accompagnement des signataires dans leurs engagements, en s'appuyant sur des outils aujourd'hui à créer.

Définir le pilotage et identifier les moyens financiers

Afin de coordonner et valoriser les expériences conduites sur les territoires engagés, il est nécessaire de :

Formaliser une mission d'animation et de suivi global de la démarche.

La charte ne peut se suffire à elle-même. Au-delà de sa rédaction, il appartient aux différents acteurs de la faire vivre. La mise en place d'une instance de type comité de suivi apparaît nécessaire afin de créer un lieu de concertation entre les acteurs de la démarche et permettre aux signataires de faire connaître d'éventuels problèmes ou manquements aux engagements. Sa composition serait le reflet des partenaires signataires de la charte.

Identifier les moyens nécessaires, notamment le pilotage et les financements, indispensables à la mise en place d'actions concrètes.

Des pilotes devront être définis localement : il peut s'agir de collectivités, institutions, collectif d'entreprises..., qui, par leur historique au sein du territoire, se sont investies sur ce thème de l'emploi saisonnier, et qui seront reconnues comme relais auprès des saisonniers et des acteurs institutionnels.

Accompagner les signataires dans la mise en œuvre de leurs engagements

Un contrôle annuel du respect des engagements par tierce partie, qui placerait la charte dans une posture de démarche réglementaire et non pas de démarche volontaire, ne peut être envisagé. C'est pourquoi une auto-évaluation participative, réalisé par les signataires eux-mêmes, serait proposée. Elle donnerait lieu à des échanges d'expériences et de pratiques.

En complément des engagements, des outils pratiques seraient réalisés, tant pour les employeurs (fiche de poste type, exemple de livret d'accueil...), que pour les salariés (leurs droits, liste des institutions pouvant les accompagner avec offre de services et coordonnées...) et les institutions.

Valoriser l'engagement des entreprises

Le succès de cette démarche réside pour partie dans l'engagement des entreprises. Il sera nécessaire de rendre visible leur engagement et les efforts fournis pour mettre en œuvre les termes de la charte.

Un moyen pourrait être de mettre en avant les entreprises adhérentes, à l'aide d'un logo par exemple, dans les livrets d'offres d'emplois saisonniers agricoles réalisés sur le Baugeois-Vallée et sur le Layon-Saumurois. Une réflexion devra être menée afin d'identifier d'autres moyens pertinents.

Créer un réseau d'échange sur le travail saisonnier

Aucune institution ne traite du travail saisonnier dans sa globalité. Les échanges au sein des groupes de travail ont fait s'exprimer un besoin de lien entre les acteurs de l'emploi saisonnier.

La mise en place d'un réseau d'échanges permettrait une plus grande synergie entre les acteurs institutionnels pour une meilleure information de chacun d'entre eux et finalement, un meilleur service rendu aux saisonniers et aux entreprises. Ce réseau pourrait fonctionner au travers d'un site internet dédié à l'emploi saisonnier et consolidé par des rencontres ponctuelles.

PRÉFECTURE DE MAINE-ET-LOIRE	CONSEIL GÉNÉRAL		
Patrick BOUCHARDON, sous-Préfet	Christophe BÉCHU, Président		
ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE EMPLOI-FORMATION EN AGRICULTURE	ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL		
Olivier CAILLE, Président	Frédéric DOREAU, Directeur		
CENTRE NATIONAL DE PROMOTION HORTICOLE	CHAMBRE D'AGRICULTURE DE MAINE-ET-LOIRE		
Philippe CAILLARD, Directeur	Jean-François CESBRON, Président		
COMITÉ DÉPARTEMENTAL DE DÉVELOPPEMENT LÉGUMIER	COMITE D'EXPANSION ÉCONOMIQUE DE MAINE-ET-LOIRE		
Jeannick CANTIN, Président	Paul JEANNETEAU, Président		
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL CFDT	CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS CFTC		
Danielle THOUIN, Secrétaire générale	Pour le Secrétaire général, Gérard GALLARD		
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES - CFE-CGC	CONSEIL RÉGIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ		
Pour le Président, Pierre MILLET	Pour le Président, M. de la CHESNAIS, Délégué régional		
DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'AGRICULTURE	DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE		
Sylvain MARTY, Directeur	Pour le directeur départemental, Sophie DEMARET, ITEPSA		

ENTREPRENEURS DES TERRITOIRES MAINE-ET-LOIRE	ÉTABLISSEMENTS AGRICOLES PUBLICS DE MAINE-ET-LOIRE		
Philippe HORREAU, vice-Président	Frank BLACHERE, Directeur de l'EPL du Fresne		
FAFSEA - FONDS NATIONAL D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES	FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE L'ANJOU		
Valérie VOISIN, Déléguée régionale	Guy CAILLAULT, Président		
FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DES MAISONS FAMILIALES RURALES	FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES		
Thierry BOUILLAUX, Président	Christiane LAMBERT, Présidente		
FÉDÉRATION VITICOLE DE L'ANJOU	JEUNES AGRICULTEURS		
Patrice LAURENDEAU, Président	Frédéric VINCENT, Président		
MAISON DE L'EMPLOI D'ANGERS	MAISON DE L'EMPLOI SAUMUR LOIRE VALLÉES D'ANJOU		
Anne-Sophie HOCQUET DE LAJARTRE, Trésorière	Pour le Président, Béatrice MAUSSION, Coordonnatrice		
MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE	PAYS DES MAUGES		
Roselyne BESNARD, Présidente	André MARTIN, Président du Syndicat mixte		
PAYS DES VALLÉES D'ANJOU	PAYS LOIRE ANGERS		
André SEGUIN, Président du Conseil de développement	Daniel RAOUL, Président		

PAYS SAUMUROIS	PAYS SEGRÉEN
Marcel AUDIAU, Président du Syndicat mixte	Guy FAUROT, Président du Conseil de développement
PÔLE EMPLOI	SYNDICAT DÉPARTEMENTAL DES PRODUCTEURS DE FRUITS
Patrice BELLANGER, Directeur territorial de Maine-et-Loire	Bruno DUPONT, Président
UNION DES CUMA PAYS DE LA LOIRE, SECTION MAINE-ET-LOIRE	UNION DES PRODUCTEURS DE SEMENCES D'ANJOU
Dominique GIRARD, Président	Pascal LAIZE, Président
UNION HORTICOLE DE L'ANJOU	UNION NATIONALE RURALE D'ÉDUCATION ET DE PROMOTION
Pascal LEVAVASSEUR, Président	Philippe CAILLARD, Directeur du CNPH
VÉGÉPOLYS	VIVEA - FONDS POUR LA FORMATION DES ENTREPRENEURS DU VIVANT
Bruno DE LAAGE, Président	Patricia MAUSSION, Présidente

Feuillet d'engagement à destination des entreprises et des salariés saisonniers

Les engagements

La charte, j'adhère....

de l'emploi saisonnie Charte

Pour bien vivre ses saisons en agriculture

Les activités saisonnières diversifiées caractérisent l'économie de notre département. En agriculture, elles impactent les 34 257 salariés du secteur de la production, représentant 11 171 Equivalents Temps Plein, et plus particulièrement au sein des entreprises du végéta

d'une part, le besoin en compétences des employeurs pour gérei une forte activité temporaire liée au cycle de production, d'autre part, le besoin de ressources et d'opportunités d'embauche pour les personnes en recherche d'emploi. Les saisons traduisent une rencontre momentanée d'intérêts

périodes d'activités et moments plus incertains quand la saison est achevée. Comment mettre à profit ces périodes pour s'inscrire dans une alternance plus constructive? Les travailleurs saisonniers, eux, sont confrontés à une alternance entre

de la formation, de la santé, association ou encore collectivité, cette charte Vous êtes employeur, salarié saisonnier ou acteur de l'emploi, de l'insertion

vous concerne. Elle met en valeur les points de repères essentiels pour vous alerter sur le rôle que vous pouvez exercer et, au fil des saisons, vous permettre de :

mieux prendre en compte les conditions de travail,
 accompagner et faciliter la construction de parcours professionnel

sécurisés et durables, bénéficier des ressources nécessaires pour mieux vivre l'alternance des

par l'employeur, en reconnaissant le rôle des salariés saisonniers po par le salarié saisonnier, en étant acteur à part entière de la une meilleure reconnaissance de la valeur du travail saisonnier la dynamique économique de l'entreprise

par les acteurs de l'emploi et de la formation, du territoire, de la santé economique et sociale locale,









Un exemplaire à conserver, un exemplaire à retourner à l'ADEFA de Maine et Loire Maison de l'Agriculture - 14, avenue Joxé - 49004 ANGERS CEDEX 1

mettre en oeuvre les engagements de cette charte dans une démarche volontaire d'amélioration

participer au suivi de cette démarch

Fait en 2 exemplaires, le

Adhère à la charte de l'emploi saisonnier et m'engage à

Acteur du territoire ou Salarié saisonnier

Employeur, représentant l'entreprise

Je soussigné

Signataires

24

pour anticiper Organiser

Je suis employeur, je propose du travail

- J'identifie et je communique sur mes besoins
- ▶ Je forme les encadrants aux relations
- Je me forme au droit du travail pour mieux connaître mes droits en tant qu'employeur et mes devoirs envers les salariés saisonniers.

Je suis salarié saisonnier, je propose mes compétences

- Je prends des dispositions pour régler les questions liées à la garde de mes enfants ma mobilité, mon hébergement.
- Je m'informe sur mes droits en tant que salarié saisonnier, mes devoirs envers mon employeur et mes obligations envers Je prépare mon équipement de travail. les institutions

Je suis acteur de l'emploi,

de l'insertion (Pôle Emploi, ADEFA, missions locales, PLIE, PAIO, associations je favorise la mise en relation entre les intermédiaires...

employeurs et les salariés saisonniers

- ▶ J'accompagne les employeurs dans le recrutement des salariés saisonniers.
- ◆ J'oriente et j'accompagne les salariés saisonniers dans leur recherche d'emploi.

PE SAISOBS ă

Rassembler les conditions pour réussir le travail

Je suis employeur

- Je rencontre le salarié saisonnier, si possible avant le démarrage de la Jinforme des que possible des dates de démarrage et de fin de saison.
- Je fui fais visiter l'entreprise, fui explique son rôle dans le cycle de produc-tion et fui présente le contenu du poste ; je fui remets un livret d'accueil. J'explique au salarié saisonnier le contenu de son travail, à partir d'une
 - Je présente au salané saisonnier ses référents au sein de l'entreprise. description écrite des tâches à réaliser ou d'une fiche de poste.

et envisager l'avenir

pour évaluer

Echanger

4 la fin d la saison

 Je suis présent tous les jours de travail, je suis ponctuel et je préviens dès que pos-sible en cas d'empêchement. J'éteins mon téléphone portable pendant Je demande des explications sur les tàches à effectuer dès que je ressens une ▶ Je tiens compte des recommandations

les heures de travail.

Je suis salarié saisonnier

Ensemble, employeur

et salarié saisonnier

- Jutilise la période d'essai pour accompagner le salarié saisonnier dans sa progression vers les objectifs fixés. J'implique les salariés permanents dans l'accueil des salariés saisonniers.
 - Jaménage les postes de travail et fournis des équipements appropriés pour de meilleures conditions de santé et de sécurité.
- J'informe le salarié saisonnier sur les règles de sécurité liées à son environnement de travail et nécessaires à la tenue de son poste.
- Jadapte les horaires, quand c'est possible, pour lever les contraintes Je propose des lieux de vie (lieu de repas, vestiaire, sanitaires, parking). d'organisation des salariés saisonniers (horaires de bus, garde d'enfants...).

prise

▶ Je m'adapte à l'organisation de l'entre

sation personnelle.

Je respecte les lieux mis à ma disposition.
 Je fais part de mes contraintes d'organi-

Je prends un petit déjeuner et je m'hydrate.

pour moi-même et les autres.

Je respecte les consignes de sécurité

sur la tenue vestimentaire la plus adaptée

pétences acquises et mises en

écrit de préférence, les com-

oeuvre pendant la saison et celles qu'il serait utile d'acquérir.

 Nous nous informons mutuellement de notre souhait de travailler ensemble à nouveau la saison

Nous mettons en évidence, par

pendant la saison.

Nous faisons, en entretien indi-

viduel, un bilan du travail réalisé

L'employeur informe le salarié saisonnier sur les dispositifs de

formation existant.

Je suis acteur de l'emploi, de la formation, de la santé et sécurité au travail

(DDTEFP, MSA, Chambre d'agriculture, FAFSEA, centres de formation, missions locales, PLIE, PAIO...)

 Unforme les employeurs sur les services proposés et les accompagne pour améliorer les relations humaines et l'organisa Jinforme les employeurs sur les services proposés et les accompagne pour améliorer la prévention des risques dans l'entreprise.

Jinforme les employeurs sur les dispositifs de formation existant et les accompagne dans leur mise en ceuvre.

tion du travail.

pour mieux vivre les saisons Gérer l'alternance

 Je participe à un réseau d'échange de bonnes pratiques sur le travail saisonnier.

Je suis employeur

Je suis salarié saisonnier,

je rencontre les différents acteurs qui (Pôle Emploi, missions locales, PLIE, PAIO, ADEFA, MSA, FAFSEA, centres vont m'accompagner dans mon parcours personnel et professionnel de formation...)

- ▶ J'informe de la fin de mon contrat et fais valoir mes droits à l'emploi.
- Je m'assure de mes aptitudes physiques en
- faisant valoir mes droits à la santé. Je conforte mon parcours professionnel en faisant valoir mes droits à la formation.

(Pôle Emploi, DDTEFP, missions locales, PLIE, PAIO, associations intermédiaires, ADEFA, FAFSEA, centres Je suis acteur de l'emploi, de la formation, de l'insertion

Jinforme les salariés saisonniers sur les droits et les conditions d'accès à la formation

- J'accompagne les salariés saisonniers dans la réflexion sur leur parcours professionnel
- tences acquises pendant la saison.
 - Je favorise l'information des employeurs sur le droit du travail applicable à l'emploi saisonnier

Je suis acteur du développement et de l'organisation du territoire (Conseil général, collectivités, Pays, DDTEFP, MSA, missions locales, PLIE, PAIO...) • Le favorise l'accès aux services facilitant l'emploi (mobilité, garde d'enfants, hèbergement...) en informant, en adaptant

- les conditions d'accès, en améliorant leur souplesse.
- Je favorise la création de structures de type groupements d'employeurs pour aider les salariés saisonniers à accéde. Je contribue à une meilleure organisation pour faciliter l'accès aux soins sur le territoire
- Le soutiens les initiatives collectives en faveur de l'accueil des salariés saisonniers (logement, sanitaires, matériel...)

Je suis acteur de la promotion de la santé (associations, MSA...)

J'informe sur les droits à la santé, je facilite l'accès aux soins, je développe des actions de prévention.

Ensemble, acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion, du développement et de l'organisation du territoire, de la promotion de la santé

- ▶ Nous participons à un réseau d'échanges sur l'emploi saisonnier.
- Nous participons à la promotion et à la diffusion de la charte de l'emploi saisonnier.

ADEFA:

Association Départementale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture

CDD:

Contrat à Durée Déterminée

DDTEFP:

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

EPCI:

Etablissement Public de Coopération Intercommunale

ETP

Equivalent Temps Plein

FAFSEA:

Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles

MSA:

Mutualité Sociale Agricole

PAIO:

Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation

PLIE:

Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

