

2019/O1/018

REPONSE DE Madame Nanette MAUPERTUIS
A LA QUESTION DEPOSEE PAR M. Pascal CARLOTTI
AU NOM DU GROUPE « PARTITU DI A NAZIONE CORSA »

OBJET : CDI SAISONNIERS

Monsieur le Conseiller,

La question que vous posez concerne l'adaptation des contrats de travail aux réalités des entreprises dont l'activité est par nature saisonnière.

Vous n'ignorez pas les efforts de l'Agence du Tourisme pour encourager le développement de l'activité dans le temps et dans l'espace, la dessaisonalisation étant en effet un des objectifs clairement affichés dans la feuille de route du tourisme Corse et de ce point de vue des résultats tangibles ont été obtenus pour ce qui est de la fréquentation automnale.

Pour autant, on ne peut ignorer en effet que les activités touristiques comme les activités agricoles d'ailleurs ont une composante saisonnière irréductible et la Corse n'y échappe pas... et en premier lieu salariés et employeurs du secteur.

Ce qui vous apparaît comme un paradoxe, un secteur touristique pourvoyeur d'emplois et un taux de chômage élevé, a donc en fait une origine structurelle. Je ne nie pas sa dimension conjoncturelle : la croissance du tourisme de 4 à 6% ces quatre dernières années sur l'île s'est traduite par une tension sur le marché du travail voire une pénurie dans certains corps de métiers (je pense à la restauration notamment).

Quelles réponses y apporter ?

Au-delà de la médiatisation positive sur les métiers du tourisme, au-delà évidemment de la problématique de la formation sur laquelle nous nous sommes engagés avec la conseillère en charge de la formation, reste la question du statut juridique du travailleur saisonnier et de son attractivité.

Je rappelle que cette question du CDI saisonnier relève bien entendu du droit du travail pour lequel notre Collectivité n'a pas compétence, ce qui n'empêche pas l'ATC d'avoir participé activement aux commissions paritaires des HCR (hôtels-cafés-restaurants) pour encourager les démarches visant à pérenniser l'emploi.

Vous pointez l'adaptation au tourisme du Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII) qui effectivement existe dans des entreprises dont l'activité est soumise à de fortes fluctuations durant l'année, bien que pérenne sur le long terme.

Ce type de contrat ne peut être conclu que si une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut un accord de branche étendu le prévoit. Cette question du CDII en tourisme relève donc de la négociation collective et de textes négociés entre les partenaires sociaux eux-mêmes.

Il existe des exceptions pour les entreprises de moins de 50 salariés qui peuvent avoir recours à ce type de contrat (comme par exemple les contrats de chantier) mais le secteur des HCR n'y est pas inclus explicitement.

La loi El Khomri de 2016 que vous mentionnez, dite « *Loi Travail* », permet aux entreprises d'embaucher des employés en contrat intermittent plutôt qu'en contrat saisonnier, sans avoir besoin d'un accord collectif qui l'autorise. Il sera intéressant en effet, de disposer du retour d'expérience de cette mesure expérimentale en cours jusqu'à fin 2019.

La commission paritaire sociale des HCR de Corse a fait de ce sujet un de ses objectifs prioritaires. Et l'ATC contribue à ces travaux qui visent à mettre en œuvre sur l'île un nouveau type de contrat de CDI saisonnier qui alternerait périodes d'activité de 8 mois, périodes de congés et de formation le reste de l'année. Cela pourrait apporter une réponse à la question que vous posez. Mais une réponse partielle.

En effet, les formations en tourisme même si elles existent un peu partout en Corse, ne suffisent pas à couvrir les besoins identifiés et ne sont pas toujours en adéquation avec les besoins réels qui conduisent chaque année à rechercher près de 8000 saisonniers, dont nombre d'entre eux professionnels (exemple ceux qui ont fait la saison d'hiver en station et qui viennent en été en Corse) et déjà formés. Car environ 60% des saisonniers sont des non-résidents tous secteurs d'activité touristiques confondus.

Une étude menée sur le sujet par l'ATC et l'Université de Corse conduit à montrer que les saisonniers du tourisme corse sont soit des étudiants pour 36% d'entre eux, soit des chômeurs pour 35%. De plus nombre de saisonniers « par défaut », ai-je envie de dire, ne souhaitent pas se former pour des raisons diverses. Or, le principe fondateur du CDI saisonnier repose sur une part importante de formation pour être efficace.

Ensuite, il conviendrait de prêter une attention à ne pas déplacer une question de saisonnalité de l'emploi en tourisme vers une saisonnalité de l'emploi en formation.

Enfin, il n'est pas certain que, chaque année, à mêmes dates en hiver, il soit justifié pour un salarié de suivre des formations de plusieurs mois.

Ce CDI d'un type particulier, monsieur le conseiller, pourrait donc répondre aux besoins légitimes de fidélisation des employeurs, mais ne garantira pas forcément l'émergence d'un processus pérenne d'embauches locales.

Donc un développement non maîtrisé de ce type de contrat pourrait aller à l'inverse du but recherché, à savoir créer un effet d'aubaine pour les non-résidents et déséquilibrer le marché du travail local. Par ailleurs, il conviendrait de veiller à ce qu'un tel dispositif ne dispense pas de rechercher un travail à l'année.

C'est de manière plus globale que ces questions me semblent devoir être étudiées. Valorisation des métiers, étalement de l'activité dans l'objectif de créer de l'emploi pérenne, formation des personnes à l'exigence de métiers qui demandent des compétences spécifiques sont autant de sujets complémentaires à traiter.

Nous nous y employons au niveau de l'ATC comme d'autres services concernés de notre Collectivité, dans le périmètre des compétences qui nous sont affectées par la loi et bien entendu avec l'ensemble des parties prenantes de la profession.

Je vous remercie de votre attention.