

Se loger dans les territoires pour exercer une activité saisonnière

RAPPORTEUR
Catherine Lion

2024-010
NOR : CESL1100007X
Mercredi 29 mai 2024

JOURNAL OFFICIEL
DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2021-2026
Séance du 29 mai 2024

*Se loger dans les territoires
pour exercer une activité
saisonnière*

Avis du Conseil économique, social
et environnemental sur proposition
de la commission Territoires, agriculture
et alimentation

Rapporteure :
Catherine Lion

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son Bureau en date du 4 juillet 2023 en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental.
Le Bureau a confié à la commission Territoires, agriculture et alimentation, la préparation d'un avis *Se loger dans les territoires pour exercer une activité saisonnière*. La commission Territoires, agriculture et alimentation, présidée par M. Henri Biès-Péré, a désigné Mme. Catherine Lion comme rapporteure.

Sommaire

Introduction	4
I - ÉLÉMENTS DE CONSTATS	10
A. Les travailleurs saisonniers, de qui parle-t-on ?	10
B. De nombreuses actions et initiatives locales mais un manque de mutualisation et de diffusion	16
C. La question du logement des saisonniers au croisement de différentes compétences et politiques publiques	20
D. Des normes différentes selon les secteurs, rendues progressivement plus exigeantes pour améliorer les conditions de vie des salariés saisonniers	27
E. Des dispositifs d'aides complexes, insuffisamment lisibles et parfois inaccessibles aux salariés saisonniers	28
II - PROBLÉMATIQUES ET ENJEUX	31
III - LES PRÉCONISATIONS POUR METTRE EN PLACE UNE VÉRITABLE STRATÉGIE NATIONALE POUR LE LOGEMENT DES TRAVAILLEURS SAISONNERS, DESTINÉE À ACCOMPAGNER LES INITIATIVES DES ACTEURS DES TERRITOIRES	34
A. Renforcer la cohérence des politiques publiques	34
B. Créer un cadre d'action législatif, réglementaire, fiscal..., afin de favoriser l'hébergement des saisonniers et des actifs en mobilité	38
C. Accompagner le développement de projets collectifs mutualisés	44
D. Répondre aux attentes des salariés saisonniers	52

Déclarations des groupes	54
Scrutin	70
Annexes	72

introduction

De nombreux secteurs économiques essentiels pour la vie et le dynamisme des territoires dans lesquels ils sont implantés, sont marqués par leur caractère saisonnier. C'est particulièrement vrai pour le tourisme, en montagne en hiver et en zone littorale en été, qui génère différents types d'activités : hôtellerie-restauration, animation socioculturelle et sportive... C'est également le cas pour l'agriculture dont certaines tâches (vendanges, cueillette des fruits, taille de la vigne...) nécessitent une main d'œuvre importante durant des périodes précises, parfois très brèves.

De plus, la saisonnalité de ces secteurs et la présence de nombreux salariés qui en résulte, a des incidences sur d'autres activités (commerces, transports, services publics...). Un lien étroit de dépendance unit donc ces territoires, leurs entreprises et exploitations agricoles, à leurs salariés temporaires. En effet, comme la crise du Covid l'a récemment mis en évidence, sans ces derniers ce sont des pans entiers de l'économie nationale qui ne peuvent fonctionner. Il convient de surcroît de souligner de fortes disparités et des spécificités territoriales en termes d'ampleur et de période de travail saisonnier. L'avis porte sur deux sortes d'espaces caractérisés par l'Agence nationale de la cohésion des territoires dans sa récente typologie, basée sur des critères démographiques, économiques et géographiques¹ :

- ➔ les ruralités productives, dont les habitants actifs sont majoritairement des ouvriers ou

des travailleurs du secteur agricole ;

- ➔ les ruralités touristiques qui sont éloignées des pôles d'emplois et présentent, hors activités saisonnières, une faible densité de population permanente.

Globalement, le recrutement d'un nombre suffisant de salariés saisonniers disposant des compétences requises est de plus en plus difficile quelles que soient les régions et les activités considérées. Le manque d'attractivité du métier lié à certaines conditions de travail souvent difficiles, au niveau de rémunération parfois faible du fait de contrats de courte durée, ainsi que la crise globale du logement, expliquent pour une large part cette situation.

Cependant, ces différentes problématiques dépassent largement le champ de l'avis qui porte sur les difficultés d'hébergement que rencontrent les salariés saisonniers.

Pour autant, ces dernières constituent un obstacle majeur, voire rédhibitoire, aux recrutements nécessaires. À l'inverse, être en mesure d'offrir des solutions de logement satisfaisantes peut s'avérer déterminant pour recruter des saisonniers et donc pour assurer la pérennité d'une activité économique essentielle dans les territoires concernés.

D'autres publics, souvent appelés actifs en mobilité (apprentis, alternants, étudiants...) sont aussi amenés à se loger loin de leur lieu habituel de résidence et donc confrontés à des difficultés analogues. Même si leur situation ne s'inscrit pas directement dans le périmètre de l'avis, elle sera évoquée dans la mesure où des solutions mutualisées doivent être privilégiées.

Pour préparer cet avis, outre de réaliser des auditions et des entretiens avec des représentants de structures et d'institutions œuvrant dans le domaine considéré, il était nécessaire de recueillir des témoignages et des points de vue émanant d'acteurs de terrain directement concernés. Cependant, la possibilité de contacter un échantillon suffisamment représentatif des différentes catégories de saisonniers est rapidement apparue impossible à mettre en œuvre, faute de pouvoir les identifier. C'est pourquoi, deux modalités complémentaires ont été utilisées. La première a consisté à ouvrir une plateforme participative qui a permis de recenser un nombre significatif de solutions de logement déjà engagées ainsi que de recueillir les analyses et les propositions de celles et ceux qui les portent, quant aux freins rencontrés et aux pistes d'amélioration susceptibles d'être apportées.

Parallèlement, une délégation de la commission « Territoires, agriculture et alimentation » du CESE s'est rendue à Rennes pour y rencontrer des élus locaux, des responsables d'organisations professionnelles, d'associations et de services déconcentrés de l'Etat, qui œuvrent pour développer des projets d'hébergement dans la Région Bretagne où le tourisme et l'agriculture occupent une place importante.

De plus, les CESER qui l'ont souhaité ont été associés à la préparation de l'avis. Cette collaboration a revêtu des formes diversifiées : participation de représentants aux travaux de la commission, transmission de contributions écrites ou d'avis déjà adoptés comme celui du CESER Occitanie².

² « L'emploi saisonnier en Occitanie : gestion et sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers » 21 mars 2017

C'est sur l'ensemble de ces travaux que se fonde l'avis qui formule 15 préconisations destinées à mettre en place une véritable stratégie nationale pour le logement des travailleurs saisonniers dans le but d'accompagner les initiatives des acteurs des territoires. Elles s'articulent autour de 4 grands axes. Le premier vise à renforcer la cohérence des politiques publiques. Le deuxième appelle à créer un cadre d'action législatif, réglementaire et fiscal, afin de favoriser l'hébergement des saisonniers et des actifs en mobilité. Le troisième propose des mesures pour accompagner le développement de projets collectifs mutualisés. Enfin, le quatrième s'adresse aux salariés saisonniers eux-mêmes en s'attachant à répondre à leurs attentes.

RELEVÉ DES PRÉCONISATIONS

PRÉCONISATION #1

Identifier un délégué interministériel du logement saisonnier sous l'angle de l'Aménagement du Territoire, chargé de coordonner l'élaboration d'une stratégie nationale, de veiller à sa déclinaison territoriale et d'être le garant de sa mise en œuvre en respectant un calendrier défini. Dans ce cadre, il devra notamment :

→ construire un observatoire national du logement saisonnier, (et territorialisé rassemblant des observatoires régionaux), pour rassembler les données collectées homogénéisées et agrégées au niveau régional ;

- **coordonner l'élaboration des vadémécums régionaux destinés aux travailleurs et aux employeurs (y compris en langues étrangères), afin de renforcer la lisibilité des services et des dispositions existants (ingénierie, règles urbanisme et logement, garanties, aides, financements...) ;**
- **faire le bilan de la mise en œuvre de la loi Montagne s'agissant des conventions communes/ Etat, et proposer les adaptations nécessaires en élargissant le cas échéant ces dispositions aux autres territoires marqués par la saisonnalité.**

PRÉCONISATION #2

Confier conjointement au Président du Conseil régional et au Préfet de Région un rôle de coordination en matière de logement des saisonniers, pour :

- **organiser la synergie entre les différents acteurs institutionnels (Départements, communes, Action Logement, France Travail...) et les parties prenantes (employeurs, syndicats, associations...), y compris s'agissant des mobilités ;**
- **repérer et soutenir, y compris financièrement, les projets ;**
- **mettre en œuvre le droit à expérimenter des solutions innovantes adaptées aux spécificités locales, en évaluer les résultats ;**

- sur cette base, proposer au délégué interministériel de procéder si nécessaire à des modifications législatives et réglementaires.

PRÉCONISATION #3

Élaborer et mettre en œuvre un plan national « Logement des salariés de courte durée dans les territoires marqués par la saisonnalité », pour soutenir et accompagner les initiatives locales. Il fonctionnerait sur le modèle « d’Action cœur de ville » et sur la base d’appels à projets.

PRÉCONISATION #4

Remédier aux déséquilibres du marché locatif en zone tendue en assurant une équité de traitement entre les meublés de tourisme et les autres types de locations par un rééquilibrage des aspects fiscaux et obligations de réalisation d’un diagnostic de performance énergétique (DPE).

PRÉCONISATION #5

Élargir aux communes touristiques le classement en zones tendues pour permettre aux maires de favoriser les locations de moyenne et longue durée.

PRÉCONISATION #6

Ouvrir aux propriétaires bailleurs qui passent un contrat de location avec un travailleur saisonnier ou en mobilité, l'éligibilité aux mêmes aides et dispositifs publics que ceux ouverts aux propriétaires bailleurs d'un logement à titre d'habitation principale. Dans des conditions analogues aux contreparties applicables à ces aides et dispositifs, leur octroi serait lié à un engagement dûment contrôlé de location du bien pour une durée d'au moins 5 ans, à des salariés saisonniers ou en mobilité, en fonction de critères sociaux et selon des modalités de loyers plafonnés.

Parallèlement, étudier la création d'un dispositif spécifique pour les logements des travailleurs saisonniers et des actifs en mobilité.

PRÉCONISATION #7

Favoriser la remise sur le marché des logements vacants ou en déshérence :

- inciter les collectivités locales à recenser les biens vacants ;
- raccourcir les délais et simplifier, dans le cadre du droit à l'expérimentation, les procédures pour l'utilisation des bâtiments en déshérence et le changement de destination en cas de réhabilitation du bâti communal ;
- informer les propriétaires sur des dispositifs méconnus (bail à réhabilitation).

PRÉCONISATION #8

Créer un dispositif fiscal dont le montant serait proportionnel aux coûts engagés, avec un plafond à définir, par un employeur individuel, TPE ou PME, pour acquérir, rénover, voire construire, des logements destinés à ses salariés saisonniers et actifs en mobilité, avec un engagement de maintenir durablement cet usage exclusif.

PRÉCONISATION #9

Autoriser l'hébergement de travailleurs saisonniers dans des locations touristiques faisant l'objet d'un classement officiel soumis à contrôles réguliers, par exemple, dans des gîtes ruraux labellisés.

PRÉCONISATION #10

Bonifier les aides aux projets collectifs de logements d'actifs en mobilité, multi-filières ou multi-publics, pour financer :

- ➔ l'intermédiation, l'entretien des locaux, la conciergerie, l'information des locataires...
- ➔ des solutions de mobilités partagés entre ces logements et les lieux de travail.

PRÉCONISATION #11

Favoriser la coordination intersecteurs, en particulier au niveau des groupements d'employeurs, et valoriser le dialogue social pour mettre en place des solutions de logement innovantes et adaptées aux besoins des salariés saisonniers.

PRÉCONISATION #12

Actualiser selon le rythme de développement de leurs projets, les enveloppes de soutiens aux associations pour l'aide à la gestion locative sociale ou temporaire.

PRÉCONISATION #13

Créer des foncières locales au niveau des EPCI pour assurer le portage foncier de projets collectifs d'hébergement des actifs en mobilité.

PRÉCONISATION #14

Accompagner la création de plates-formes viabilisées permettant l'accueil d'habitats temporaires pour les travailleurs saisonniers en :

- ➔ adaptant les règles et les procédures d'implantation de ces plates-formes au regard des spécificités locales et dans le cadre du droit à l'expérimentation ;
- ➔ associant les collectivités locales au financement de la viabilisation des plateformes dès lors qu'il s'agit de projets de territoires ;
- ➔ prévoyant une procédure spécifique dans les plans locaux d'urbanisme pour les Secteurs de taille et de capacité d'accueil limités (STECAL) susceptibles d'être utilisés pour l'implantation d'habitats de travailleurs saisonniers afin de faciliter l'appréciation en amont de l'intérêt et des contraintes du projet par l'autorité compétente (risques naturels, contraintes climatiques...)

PRÉCONISATION #15

Mobiliser tous les canaux et les acteurs pour assurer l'information de l'ensemble des salariés saisonniers :

- généraliser la diffusion de vadémécums adaptés aux publics visés avec l'objectif de réduire les taux de non-recours aux aides existantes (Action Logement, APL, garantie Visale) ;
- développer et renforcer la mise en relation des offreurs et des demandeurs de logements pour les saisonniers (plates-formes, permanence physique, presse...).

PRÉCONISATION #16

Étudier une procédure d'agrément officiel par les services de l'Etat des prestataires de services en main d'œuvre saisonnière en matière de conditions d'hébergement, en s'appuyant sur les chartes de bonnes pratiques déjà élaborées et en associant les partenaires sociaux.

I - Éléments de constats

A. Les travailleurs saisonniers, de qui parle-t-on ?

1. Qu'est-ce que le travail saisonnier ?

Le travail saisonnier peut revêtir différents types de contrats. Selon le ministère du Travail³, il se caractérise par des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à peu près aux mêmes périodes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Cependant, sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat, dite « indemnité de précarité », versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

Par ailleurs, sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction d'une saison à l'autre comme c'est le cas dans la convention collective des remontées mécaniques et services des pistes.

Il convient aussi de souligner que les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise (par exemple, contrat signé avec un serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski), ne sont pas considérés comme saisonniers.

Le contrat de salarié saisonnier se distingue d'autres types d'emploi à courte durée comme l'intérim. Celui-ci consiste à mettre à disposition provisoirement, pour des entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire. L'intérim se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié)⁴. Le contrat ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel

³ Source ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités : Le travail saisonnier, 6 décembre 2023

⁴ Source Insee, Définitions, Intérim / Travail temporaire / Travail intérimaire, 7 juin 2023

contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il est à noter que certains travailleurs saisonniers peuvent, de leur fait ou non, relever du régime de micro-entrepreneur (ex. auto-entrepreneur) ou d'indépendant.

Par ailleurs, des salariés peuvent avoir à effectuer une mobilité géographique temporaire au sein de leur entreprise ou pour participer à des travaux réalisés par celle-ci à une distance importante de leur lieu de résidence. C'est par exemple le cas pour le secteur du bâtiment et des travaux publics lors de chantiers de grande taille comme la construction d'infrastructures. Dans cette situation, il incombe à leur employeur de prendre en charge, notamment financièrement, leur hébergement provisoire.

La fonction publique, en particulier territoriale, peut aussi faire appel à des salariés saisonniers, pour adapter ses services aux pics de fréquentation du public.

D'autres modalités, liées à des cursus de formation, peuvent également conduire celles et ceux qui en bénéficient à rechercher un domicile pour une durée plus ou moins courte. Ce sont les contrats en alternance qui incluent une formation diplômante ou qualifiante et s'adressent en grande majorité aux jeunes de moins de 30 ans en cours d'insertion dans la vie professionnelle. Les deux principales formes de contrats en alternance sont le contrat d'apprentissage⁵ et le contrat de professionnalisation⁶. Il est à noter que pour l'apprentissage dans le cadre d'activités saisonnières, le contrat peut

être conclu conjointement avec deux entreprises distinctes, ce qui permet à l'apprenti d'obtenir deux qualifications distinctes au titre de la même session d'examen (deux baccalauréats professionnels ou deux certificats d'aptitude professionnelle par exemple).

Sont également concernés les stagiaires et les volontaires du service civique.

Enfin, des expérimentations plus récentes, à l'exemple du « CDD multi-remplement » provisoirement institué dans certaines branches professionnelles⁷, viennent encore multiplier les modalités d'emplois provisoires et les difficultés pour les travailleurs concernés pour trouver à se loger dans un territoire pour une période déterminée.

L'avis bien que centré sur les salariés saisonniers et leurs spécificités, évoque aussi la situation de tous ces actifs en mobilité dans la mesure où des solutions mutualisées peuvent leur être proposées.

2. Qui et combien sont les salariés saisonniers ?

Traiter la question du logement des salariés saisonniers implique d'abord de connaître leurs besoins quantitatifs et qualitatifs, et donc de savoir combien et qui ils sont.

Selon l'Insee⁸, l'emploi saisonnier, destiné à répondre à un accroissement local et temporaire de l'activité économique, a représenté plus de 4 millions de postes en 2017, soit 11 % de ceux du secteur privé, mais seulement 1,4 % en équivalent temps plein. Ce type d'emploi occupe 2,5 millions de personnes, ce qui signifie

5 Source Insee, Définitions, Apprenti, 26 janvier 2023

6 Source BPI France, Contrat de professionnalisation, septembre 2023.

7 Article 6 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

8 Source Insee Première n° 1924, Septembre 2022

que chaque saisonnier a en moyenne près de deux contrats par an. 15 % d'entre eux, c'est-à-dire environ 375 000 personnes, travaillent en dehors de leur région de résidence.

S'agissant du secteur public, dans une étude de 2016⁹, France Stratégie évalue à 115 000 le nombre de saisonniers en 2014 dans la fonction publique territoriale. Ils sont principalement présents dans les domaines suivants : l'animation loisirs enfance/jeunesse ; les événements culturels et de promotion du patrimoine ; l'accueil et l'information du public ; la surveillance des plages ; les équipements de loisirs et sportifs (centres nautiques, campings).

Dans le secteur privé, un poste saisonnier sur deux prend la forme d'un contrat intérimaire¹⁰. Hors intérim, l'hébergement-restauration et les activités artistiques et de spectacle concentrent une grande partie de l'emploi saisonnier.

Toutefois, le secteur agricole recourt proportionnellement le plus à cette forme d'emploi dont 40% en viticulture et 20% en arboriculture. En effet, l'agriculture, qui ne représente que 2% de l'emploi total national, concentre près de 8% de l'emploi saisonnier. Ce ratio d'un à quatre n'est que d'un à deux pour l'hôtellerie restauration. Ces données globalisées au niveau national recouvrent des réalités territoriales différentes. Ainsi, dans un avis de 2017 le CESER Occitanie indique que dans sa région, plus d'une offre sur deux est proposée dans le domaine de

l'hébergement-restauration et 18% dans l'agriculture.

L'essentiel du recrutement se fait par contrats courts, dont la moitié dure moins de 10 jours. Par ailleurs, 37 % des saisonniers n'exercent pas leur emploi à temps plein, soit 13 points de plus que pour l'ensemble des salariés. Dans une étude récente¹¹, l'agence de développement économique du pays de Lorient (Audélor) indique, en s'appuyant sur des données de la DARES, qu'en moyenne un contrat saisonnier dure 2 mois et que 45 % des saisonniers n'ont pas d'autre emploi salarié privé durant l'année. Là encore, ces données recouvrent des réalités territoriales qui diffèrent selon le secteur économique.

Toujours dans le même avis de 2017, le CESER Occitanie note « *que la double saisonnalité dans les zones de montagne favorise la multi-activité ou pluriactivité ; 14% des saisonniers enchaînent plusieurs contrats, ils sont 28% à occuper un emploi deux mois avant la saison et 40% deux mois après et ils sont 16% à travailler plus de six mois* ».

Selon l'Insee, 77,6 % des saisonniers ont des revenus salariés annuels inférieurs à 12 440 euros, ce qui correspond à un revenu salarial faible, 2/3 seulement du revenu salarial médian, contre 38,2 % pour l'ensemble des salariés. Ce niveau peut notamment être expliqué par le fait que ces salariés ne travaillent pas toujours durant la totalité de l'année. De plus, 30,7 % des saisonniers occupent un emploi d'ouvrier non qualifié, soit plus du

9 « L'emploi saisonnier : enjeux et perspective », juillet 2016

10 Source Insee Première n° 1924, Septembre 2022

11 « L'hébergement des saisonniers en pays de Lorient - Quimperlé Etat des lieux en 2023 »

double des salariés.

Même s'il est difficile de disposer de données consolidées au niveau national, on observe que l'augmentation du nombre de salariés saisonniers étrangers, européens et non-européens, génère de nouvelles problématiques spécifiques en matière de logements, notamment collectifs, de déplacement, et de communication pour les non-francophones.

On note aussi une forte représentation des jeunes : 44 % des saisonniers ont moins de 26 ans, alors qu'ils ne représentent que 18,8 % des salariés du privé. Le recours à cette main-d'œuvre est particulièrement marqué dans le commerce et dans l'hôtellerie-restauration. Pour des étudiants, il s'agit souvent de « jobs d'été » et d'un revenu d'appoint. Pour d'autres jeunes, ce type d'emploi peut constituer une première expérience professionnelle, un choix de vie ou une solution temporaire en attendant mieux. Par conséquent, une amélioration de la situation du marché du travail « classique » a automatiquement un impact négatif sur l'offre de main d'œuvre saisonnière disponible.

S'agissant de la féminisation du salariat saisonnier, les femmes représentent 51% du salariat saisonnier hors filières agricoles. En agriculture, 38% des saisonniers sont des femmes contre 30% parmi les autres salariés de ce secteur¹². L'avis du CESER Occitanie apporte une illustration intéressante sur l'emploi des femmes parmi les saisonniers. Ces dernières sont majoritaires (60%) dans les services aux entreprises, la santé et l'action sociale, le commerce et l'industrie agro-alimentaire. En zones de montagne, elles représentent 5% des contrats plus longs (supérieurs à 3 mois) sur des

emplois dans les thermes en été.

Tous secteurs confondus, l'emploi saisonnier se concentre très majoritairement sur la période estivale mais, à l'échelle d'une activité ou d'un territoire, il fluctue au long de l'année. Le premier trimestre constitue une période plutôt creuse, hormis pour les sports d'hiver. Au printemps, le secteur agricole recrute principalement pour le maraîchage. Le pic d'emploi du secteur de l'hébergement et de la restauration est atteint au milieu de l'été avec plus de 160 000 postes saisonniers hors intérim. En septembre, le secteur agricole emploie certains jours plus de 40 000 postes saisonniers, majoritairement pour les vendanges.

Ces données statistiques, recueillies et traitées par l'Insee, permettent d'avoir une vision globale très instructive quant à la situation de l'emploi saisonnier en 2017. Toutefois, il s'agit d'une étude ponctuelle et il s'avère a priori impossible de disposer de tels éléments au fil du temps afin de pouvoir suivre les évolutions au niveau national. Il en va de même au niveau européen où l'organisation d'une veille des données et des pratiques serait utile. Notons cependant que de nombreuses études sectorielles et régionales sont régulièrement réalisées, apportant là aussi des éclairages intéressants mais également - le plus souvent - ponctuels. De nombreuses données existent, mais elles sont insuffisamment agrégées et diffusées. À cet égard, dans l'avis de 2017 précité, le CESER Occitanie souligne que l'ampleur réelle du travail saisonnier est difficilement appréhendable puisqu'à date « aucune étude, aucun dispositif administratif ou statistique ne permet de connaître, au niveau national comme au niveau local, les personnes qui sont

12 Source : DARES Analyses « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? » décembre 2019

précisément concernées par le travail « saisonnier » : qui sont-elles ? Quels sont leurs parcours ? Quelles sont leurs attentes personnelles et professionnelles ? Comment vivent-elles ? ».

Aussi, les chiffres officiels ne portent-ils pas sur le nombre de travailleurs saisonniers mais sur le nombre de contrats signés. Or, rappelle l'avis, de nombreux saisonniers enchaînent plusieurs contrats au cours des saisons, complexifiant un peu plus le calcul.

Par ailleurs, les auditions et les entretiens réalisés durant la préparation de l'avis ont permis d'effectuer différents constats à caractère plus qualitatif.

Le changement climatique a un impact significatif sur les périodes d'activité saisonnière. Ainsi, les périodes touristiques d'été s'étendent désormais bien au-delà des mois de juillet et août. Parallèlement, le radoucissement réduit l'enneigement hivernal et entraîne la concentration des vacanciers à la fois dans un temps de plus en plus bref et géographiquement sur les stations d'altitude, celles de moyenne montagne étant progressivement délaissées. Ce changement se traduit donc par une modification des périodes saisonnières qui peut entraîner un télescopage entre celles des différents secteurs.

S'agissant de l'agriculture, le réchauffement se traduit par une modification, dans le sens d'un avancement, du moment où doivent être réalisées les tâches qui mobilisent les salariés saisonniers. Par exemple, il est devenu fréquent que les vendanges qui traditionnellement se déroulaient

à partir de la mi-septembre, soient terminées fin août. Les aléas qui découlent du changement climatique en cours modifient de plus en plus souvent et fortement les calendriers agricoles autrefois plus stables, ce qui rend difficile l'anticipation des périodes de recrutement.

D'autres évolutions concernent les saisonniers eux-mêmes. Leurs profils ont progressivement changé du fait de la diminution de différentes catégories sociologiques autrefois très représentées. En effet, en agriculture, une grande partie du travail saisonnier a longtemps été effectué par de la main d'œuvre familiale et/ou locale, des retraités notamment. La désertification de certaines zones rurales, liée aux problématiques de travail et d'emploi, de transports ou encore d'aménagement du territoire et aux politiques publiques concernées, amplifie ce mouvement.

Parallèlement, de nombreux salariés à plein temps utilisaient une partie de leurs congés pour participer aux vendanges ; ils y trouvaient à la fois un complément de revenu et souvent l'occasion de vivre des moments conviviaux. Ces différentes personnes résidaient à proximité du lieu de travail et n'avaient donc pas besoin de trouver un hébergement temporaire. Cette situation a fortement évolué ; le contexte actuel est radicalement différent.

Dans sa note contributive au présent avis, le CESER Nouvelle-Aquitaine indique que 44% des saisonniers agricoles ne travaillent pas dans leur bassin de résidence. Il ajoute que pour ceux-ci, le problème de l'accès au logement est quasi insurmontable en raison d'une part de la rareté de l'offre locative et du coût, et d'autre part des très faibles

revenus de cette catégorie de travailleurs (80% des travailleurs saisonniers en Nouvelle-Aquitaine ont un très faible revenu, en moyenne 611€ par mois, bien en-deçà du seuil de pauvreté). Ils se trouvent par conséquent exposés à certains abus : hébergements indignes pour les travailleurs étrangers, travailleurs parfois contraints de se loger dans des abris provisoires, dans leur véhicule, sous tentes ou dans des squats.

Les étudiants qui auparavant constituaient une main d'œuvre importante, souvent eux-aussi pour les vendanges et qui acceptaient des modes de logements qui ne répondraient plus aux normes actuelles, sont de moins en moins nombreux. Cela s'explique en particulier par le décalage fréquent des périodes de recrutement, dû au changement climatique, qui ne correspondent plus toujours à leurs propres disponibilités.

Globalement, tous les employeurs rencontrés, quel que soit leur secteur d'activité, ont souligné des difficultés croissantes pour recruter la main d'œuvre saisonnière dont ils ont un besoin impératif. Dans son étude précitée, Audélor indique que 85% des employeurs rencontrés éprouvent des difficultés de recrutement de saisonniers, dont 33% beaucoup. Cela peut avoir pour conséquence une réduction des prestations et/ou des horaires d'ouverture pour 46% d'entre eux, voire un renoncement à certains recrutements pour 17%. Audélor souligne que les principales difficultés sont le logement, les horaires atypiques mais aussi le manque de formation et l'effet post-covid (reconversion de salariés locaux vers d'autres secteurs d'activité).

Même si ce n'est pas la seule raison, la problématique du logement apparaît donc comme un des obstacles majeurs dont l'acuité est grandissante. La qualité des solutions de logements proposées fait désormais partie intégrante de

l'attractivité des postes offerts. En effet, comme cela a été évoqué précédemment, d'une part, les salariés saisonniers viennent de plus en plus loin et d'autre part certaines solutions d'hébergement qui leur étaient auparavant offertes ne le sont plus, ne correspondent plus à leurs attentes ou ne sont plus réglementairement acceptées.

Les possibilités de logement susceptibles d'être proposées constituent désormais un paramètre important quant à l'attractivité des postes de saisonniers offerts. En effet, l'absence de solution de logement devient un frein pour l'accès à l'emploi à l'échelle des bassins d'emplois. L'accroissement des distances entre le domicile et le lieu de travail ainsi qu'une offre de transports inadaptée, ne sont pas sans impact sur la santé et la sécurité des travailleurs, et leur efficacité : fatigue, absentéisme, accidents de trajet...

B. De nombreuses actions et initiatives locales mais un manque de mutualisation et de diffusion

Conscients que faute d'accès à un logement décent à proximité des lieux de travail, le recrutement de salariés saisonniers se complexifie, de nombreux acteurs individuels ou collectifs concernés par cette problématique (employeurs, collectivités, Action logement, CPRE¹³, ANEFA¹⁴, groupements d'employeurs, associations, bailleurs sociaux...) se mobilisent pour trouver des solutions en la matière. Elles peuvent consister à construire des logements, sur place ou hors site susceptibles d'être ensuite installés puis déplacés, à en rénover (résidences de vacances désaffectées), à utiliser des bâtiments destinés à un autre usage pendant leurs périodes de disponibilité (internats de lycée, résidences étudiantes, hôtellerie de plein air, gîtes, chambres d'hôtes...) ou simplement à faciliter la mise en relation entre offreurs et demandeurs (Maisons des saisonniers, sites internet dédiés...). Les formules choisies dépendent des caractéristiques de chaque territoire et notamment des ressources locales en termes d'habitats existants. Ainsi, dans la Drôme par exemple, la présence de nombreux bâtiments agricoles disséminés dans la campagne et susceptibles d'être rénovés, offre des possibilités qu'on ne trouve pas dans d'autres régions. L'association BRUDED¹⁵ qui regroupe 270 communes et intercommunalités

de Bretagne et Loire-Atlantique, a identifié de nombreuses initiatives parmi lesquelles l'ouverture de logements type mobile-homes, des aménagements de logements vacants moyennant un engagement de location sur 3 ans minimum, le développement du BIMBY « Build in My Back Yard » afin d'inciter les propriétaires de pavillons à diviser leur terrain, avec possibilité d'y créer un logement saisonnier qui pourra faire office de logement principal à terme, le développement de l'habitat léger, écologique, réversible et économique, la construction de logements de courte durée sur terrain communal ou encore la construction de logements collectifs pour étudiants et saisonniers.

De nombreuses associations se sont emparées du sujet. Ainsi, BRUDED soutient le développement de l'accueil chez l'habitant et en particulier chez les personnes âgées, en s'appuyant sur l'association du Pays de Brest baptisée « Tiss'Agés ». En effet, dans ce territoire, 50% de la population, parfois des personnes seules, a plus de 60 ans et habite dans des grandes maisons.

La plateforme participative qui a été ouverte par le CESE pour la préparation de l'avis a également permis de recueillir un certain nombre d'exemples de ces différents types de démarches. Au-

13 Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi

14 Agence Nationale paritaire pour l'Emploi et la Formation en Agriculture

15 Bretagne rurale et urbaine pour un développement durable

delà des quelques exemples mentionnés ci-après, ils figurent en annexe après avoir été anonymisés. SOLIHA dans le Lot, propose un dispositif qui rejoint celui de Tiss'Agés en permettant *de trouver des hébergements pour les saisonniers chez l'habitant, essentiellement des personnes âgées vivant seules, de mettre en relation hébergés et hébergeurs, de suivre les binômes tout au long du contrat d'hébergement et de veiller au maintien d'une relation conviviale entre les saisonniers et leurs hôtes.*

L'Association Habitat Jeunes de la Région Nazairienne met en œuvre *une solution à double entrée : pour les étudiants l'hiver, pour les saisonniers l'été. Elle prend en charge la gestion de 40 chambres, réparties sur 14 logements T3 et T4 du parc social pour le public jeunes visé.*

Certaines démarches peuvent se concrétiser par une activité commerciale. Ainsi dans le Maine-et-Loire « *je possédais une maison sinistrée, que je ne souhaitais plus louer pour éviter les problèmes avec les locataires. Un ami viticulteur est venu me voir pour que je la mette à disposition de saisonniers, car s'il n'avait pas de logement à proposer, personne ne viendrait travailler pour lui. Depuis 5 ans j'accompagne des projets de logements pour saisonniers et j'ai créé une société, cet été, pour être plus réactif et agile* ».

Celles et ceux qui portent ces projets analysent les difficultés rencontrées et les facteurs de réussite. À cet égard, la dimension financière tant pour la pérennité du modèle économique s'agissant des logements proposés, que l'accessibilité pour les saisonniers, en termes de loyers, apparaît essentielle. La mutualisation des projets, les périodes de disponibilité des logements à vocation multiple, la facilité des déplacements vers les lieux de travail ou encore la gestion des bâtiments collectifs, constituent

également des paramètres importants. Des dispositifs destinés à un public plus large peuvent aussi répondre aux besoins des salariés saisonniers. C'est le cas des Résidences hôtelières à vocation sociale (RHVS). Ce sont des établissements commerciaux d'hébergement agréés par les préfets. Elles sont constituées d'un ensemble homogène de logements autonomes équipés et meublés, ouverts à la location pour une occupation à la journée, à la semaine ou au mois à une clientèle qui peut éventuellement l'occuper à titre de résidence principale. Elles représentent une solution hybride entre hébergement et logement, avec un objectif de mixité des publics et une attention particulière pour les personnes en difficulté mais aussi pour accueillir des salariés en mobilité, des stagiaires...

Globalement, on constate une forte variété quant aux démarches engagées selon les territoires et les secteurs. Elle s'accompagne à la fois d'un manque de connaissances de ce qui existe et de difficultés pour partager les expériences.

Au regard du foisonnement des initiatives sur tous les territoires marqués par la saisonnalité, que ce soit s'agissant de la nature des projets ou des acteurs, publics et privés, qui les développent, en dresser un inventaire exhaustif n'apparaît pas possible.

Face à cette situation, des démarches sont engagées au niveau régional pour mettre en œuvre une approche globale, destinée à recueillir des informations, les analyser puis concevoir des actions adaptées à mettre en œuvre. C'est par exemple le cas d'une initiative multi-acteurs menée en Nouvelle-Aquitaine mais qui ne porte que sur le secteur agricole, dont les animateurs ont été auditionnés lors de la préparation de cet avis. Dans le cadre du Plan régional santé au travail numéro 4 (PRST 4), un groupe de travail copiloté par la Direction

régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et la Fédération régionale d'exploitants agricoles (FRSEA) a été mis en place afin d'améliorer les conditions d'hébergement et de santé des travailleurs saisonniers en activité dans la région. L'objectif, face au problème structurel de pénurie de logements pour les travailleurs saisonniers dans une grande Région qui en emploie beaucoup, est d'apporter des solutions concrètes de façon concertée et coordonnée.

Le groupe de travail est composé de différents services de l'État (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement, et du logement [DREAL], Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt [DRAAF], Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités [DREETS], de la médecine et de l'inspection du travail, des interprofessions, des syndicats de salariés et organisations patronales, du Conseil régional, des intercommunalités, d'Action Logement et d'acteurs locaux divers ayant mis en place des projets d'hébergement pour des travailleurs saisonniers. Il a réalisé 4 actions successives :

➔ la première a été de lancer, en janvier 2023, une vaste étude afin de recueillir les besoins en logement pour ce public spécifique dans la Région. Malgré un important travail de diffusion au plus près des personnes concernées, le taux de réponse fut extrêmement faible. Il en est néanmoins ressorti que le secteur agricole était particulièrement touché par

cette question du logement des saisonniers en Nouvelle-Aquitaine et que la part des saisonniers en provenance de pays étrangers (Portugal, Pologne et Roumanie notamment) était de plus en plus forte. Différentes difficultés ont été identifiées : pénurie et coût du logement, conditions d'hébergement de faible qualité et manque d'informations sur les aides et dispositifs mobilisables. En termes financiers, le groupe de travail a identifié le seuil (25% du salaire) au-delà duquel un travailleur saisonnier est en difficulté pour se loger. De plus, certains employeurs ont indiqué ne plus vouloir loger les salariés ou se porter garant. En effet, cela peut parfois nécessiter une intervention pour régler des situations non liées au travail et qui devrait relever d'une intermédiation par des professionnels de l'habitat ou du gardiennage ;

- ➔ la deuxième a consisté à réaliser une cartographie des solutions d'hébergement à destination des travailleurs saisonniers de la Région, tout en effectuant un état des lieux territorialisé de ces offres. Il s'agit d'un long travail de recherche et de tri afin d'identifier les initiatives pérennes dans le temps malgré les difficultés administratives et financières. Une fois le recensement consolidé et la cartographie réalisée, l'ensemble des données a été mis en accès libre sur le site de la DREETS ;
- ➔ la troisième a visé à sensibiliser tous les acteurs, directement ou indirectement concernés, à la problématique du logement des travailleurs saisonniers et à

communiquer lors des évènements et temps forts de la Nouvelle-Aquitaine ;

- ➔ enfin, la quatrième a permis d'utiliser le sujet comme vecteur de travail commun entre les différentes parties prenantes, et d'en faire un axe prioritaire de leurs stratégies locales. Un espace d'échanges consécutif au groupe de travail a été mis en place, avec collectivités territoriales et partenaires sociaux notamment. La viabilité, principalement financière, des projets a été identifié comme une difficulté majeure, nécessitant la mise en place d'outils de mesure et de sécurisation.

Constatant elle aussi les fortes difficultés de recrutement sur son territoire, la Région Occitanie a coordonné un « Pacte pour l'Embauche » qui a été signé par divers organismes publics et privés, des syndicats et des associations. En 2022, ce Pacte pour l'Embauche a représenté plus de 15 millions d'euros d'engagement budgétaire régional. Son action n°3 vise spécifiquement le frein que constitue l'offre insuffisante d'hébergement pour les travailleurs saisonniers, en mettant en œuvre deux mesures concrètes.

La première, que l'on peut retrouver dans d'autres territoires, consiste à mettre à disposition des internats de lycées gérés par la Région pendant les mois de juillet et août, période du pic de l'activité touristique et de non-occupation des locaux par les lycéens. La Région a expérimenté cette solution avec deux lycées situés pour l'un sur le littoral et, l'autre, en montagne. Afin que le dispositif réponde à la demande, les hébergements, les zones sanitaires et le réfectoire, hors cuisine, sont mis à disposition des saisonniers par la Région et l'établissement scolaire.

La deuxième mesure consiste en la création et le financement de logements saisonniers mutualisés dans les

territoires en tension. Elle est portée par des entreprises touristiques et par des opérateurs publics. Ces logements peuvent être mutualisés entre plusieurs opérateurs touristiques sur un même territoire et accueillir au moins 5 saisonniers.

Par ailleurs, la Région Occitanie a aussi cherché à proposer des solutions de transports pour les saisonniers entre leur résidence habituelle ainsi que des zones où ils peuvent facilement se loger, et leur lieu de travail, afin de leur éviter d'avoir à se loger là où séjournent les touristes et où les tensions sont les plus fortes. Deux actions peuvent être mentionnées :

- ➔ l'extension des plages horaires des lignes classiques de bus, sans majoration de tarif, ce qui permet notamment aux saisonniers de rentrer à Perpignan après leur service, en provenance des stations balnéaires (Le Barcarès, Torreilles, Sainte-Marie-la-Mer et Canet-en-Roussillon) ;
- ➔ une navette spécialement affrétée pour les travailleurs saisonniers, gratuite, d'Argelès à Saint-Cyprien et Canet-en-Roussillon puis Perpignan, tous les soirs d'été à des horaires qui correspondent par exemple aux activités en hôtellerie restauration. Elle se réserve par inscription auprès de la Maison Locale des Jeunes des Pyrénées-Orientales, sur présentation d'un contrat de travail saisonnier, sans conditions d'âge.

Globalement, les différentes contributions régionales analysées pour la préparation du présent avis ont mis en exergue le rôle que doivent jouer les échelons régional, intercommunal et communal dans la recherche de solutions pour l'hébergement de travailleurs saisonniers : formules de logement plurielles (habitat partagé, réservation d'un pourcentage de logements saisonniers dans les opérations de réhabilitation ou de construction, résidences hôtelières à

vocation sociale mixant les publics, logement chez les particuliers, internats de lycées, villages des travailleurs saisonniers, etc.), aides sociales (bail spécifique, fonds de garantie de caution régionale, sous-location de logements meublés par les CCAS et les CIAS), renforcement des outils d'intermédiation locative portés par des collectivités, voire des colocations temporaires générées par les communes au sein du parc social. Plus largement, il est proposé par le CESER de Normandie de bâtir un schéma régional du tourisme qui incite les EPCI à coordonner la gestion des saisonniers en tenant compte de leurs conditions d'accueil en emploi et d'hébergement.

Dans ce même esprit, le Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine a adopté en avril 2023, dans sa politique de l'habitat et du tourisme, un plan d'action régional pour le logement des saisonniers qui repose sur plusieurs axes, parmi lesquels l'amélioration de la connaissance des besoins et expériences, la facilitation de l'utilisation des internats de lycées, l'accompagnement financier au développement d'une nouvelle offre (appel à projet de 1,5M de crédits d'investissement pour la création de 300 lits) et le lancement d'un appel à projet innovation foncière et urbanisme temporaire sur des espaces délaissés.

C. La question du logement des saisonniers au croisement de différentes compétences et politiques publiques

La problématique du logement des travailleurs saisonniers s'inscrit dans celle plus globale de la difficulté rencontrée par les travailleurs français à se loger facilement à proximité de leur emploi en raison d'une inadéquation du parc de logement disponible à couvrir l'ensemble des besoins, depuis plusieurs années. Ainsi dans son avis « *Comment mieux répondre aux besoins en logements dans les territoires ?* », le CESE rappelait que « *De nombreux ménages ne trouvent pas sur le territoire, en métropole et dans les Outre-mer, un logement de qualité adapté à leurs besoins, à leur mobilité ou à leur pouvoir d'achat. Or le logement est un bien complexe, au carrefour de contraintes économiques,*

sociales, urbanistiques et politiques. Il mobilise aussi bien les politiques publiques nationales que locales. (...) Pour le CESE, l'enjeu est que, demain, l'objectif partagé de « tous bien logé.e.s » devienne une réalité dans notre pays ». Cet objectif partagé en 2017 demeure d'actualité en 2024, en particulier en matière d'accès au logement social sur l'ensemble du territoire national.

1. Une problématique qui relève de plusieurs ministères et services de l'Etat

Les problématiques relatives à l'hébergement des saisonniers relèvent de différentes politiques publiques en particulier celles du logement et de l'emploi, ainsi que de législations figurant dans plusieurs

codes : Urbanisme, Construction et habitation, Travail, Rural...

À ce titre, elles ne font pas l'objet d'un pilotage et d'une coordination par une entité officiellement déterminée, que ce soit au niveau central de l'Etat ou à celui de ses services déconcentrés. Ainsi, la préparation de l'avis a révélé qu'en Nouvelle Aquitaine, c'est principalement la DREETS¹⁶, rattachée conjointement aux trois ministères respectivement en charge de l'Economie et des Finances, des Affaires sociales et du Travail et de l'Emploi, qui contribue activement aux travaux menés actuellement. En revanche, en Bretagne, c'est la DREAL¹⁷, placée sous la double tutelle des ministères en charge de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires qui joue ce rôle. De plus, la DGFiP¹⁸, dépendante de Bercy, recueille et traite des données relatives à la fiscalité foncière et à l'urbanisme qui sont utiles s'agissant des actions à mener en faveur du logement des salariés mais qui ne sont pas automatiquement et gratuitement mises à la disposition des services qui interviennent dans ce domaine. Ces données concernent notamment¹⁹ :

- ➔ le cadastre, avec les changements de destination ;
- ➔ les successions, les cessions et les mutations ;
- ➔ les différentes taxes (habitation ; foncière ; sur les locaux vacants ; urbanisme ; de séjour ; de publicité foncière) ;

- ➔ l'impôt sur la fortune immobilière ;
- ➔ les procès-verbaux de remembrement ;
- ➔ les ordonnances d'expropriation ;
- ➔ les programmes de défiscalisation en loi Pinel, Pinel breton, loi Duflot, Denormandie et Scellier.

Face à cet éclatement des politiques publiques préjudiciable à la mise en œuvre de solutions globales, en mai 2023, les trois ministères respectivement en charge du Travail, du Tourisme et du Logement ont éprouvé le besoin d'élaborer une Feuille de route²⁰ 2023/2025 prévoyant différentes mesures en faveur des travailleurs saisonniers du secteur du tourisme, et en particulier de leur logement. Elle intègre un axe intitulé « Encourager l'offre de logements » qui comprend différents engagements :

- ➔ créer une plateforme recensant les offres de logements pour les saisonniers dans les parcs publics, associatifs ou sociaux ;
- ➔ ouvrir les chambres des internats scolaires et universitaires à la location pour les saisonniers pendant la période estivale ;
- ➔ encourager les propriétaires privés à mettre en location leur logement au profit des travailleurs saisonniers par la promotion d'un dispositif fiscal ;
- ➔ encourager les agréments de résidences et de logements relevant de l'article 109 loi ELAN pour les

16 Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

17 Direction régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement sous tutelle commune du ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES) et du ministère de la Cohésion des territoires (MCT).

18 Direction générale des Finances publiques

19 Source : rapport d'activité 2022 de la Direction générale des Finances publiques ; Exploitation de données concernant le statut du bailleur privé et l'engagement de location (DGFiP), données et études statistiques, ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des Territoires

20 15 engagements pour améliorer l'emploi des travailleurs saisonniers dans le tourisme

jeunes saisonniers dans les zones touristiques

Le CESE salue cette démarche qui constitue une première avancée. Il regrette cependant que les salariés saisonniers d'autres secteurs (agriculture, fonction publique...) et leurs employeurs qui sont pourtant confrontés à des difficultés similaires, ne semblent pas avoir été pris en compte.

À côté des ministères et souvent en lien direct avec eux, d'autres acteurs institutionnels majeurs interviennent également en matière de logement. Il s'agit de deux agences, l'ANAH²¹ et l'ANCT, ainsi qu'un organisme paritaire central, Action Logement.

L'ANAH est un établissement public administratif, placé sous la tutelle des ministères chargés de la Cohésion des territoires et du ministère de l'Économie et des Finances. Ses principales missions portent sur²² :

- ➔ l'amplification de la rénovation énergétique ;
- ➔ l'accompagnement de la perte d'autonomie ;
- ➔ le soutien aux copropriétés ;
- ➔ la lutte contre l'habitat indigne ;
- ➔ l'amélioration du parc locatif privé ;
- ➔ la redynamisation des coeurs de ville ;
- ➔ l'humanisation des structures d'hébergement.

Créée début 2020, l'ANCT est un établissement public ayant pour objectif de faciliter les projets portés par les collectivités en déployant des dispositifs de l'État en faveur de la cohésion territoriale et en facilitant l'accès des petites collectivités à l'ingénierie. Elle est placée sous la tutelle des ministres chargés de l'aménagement du territoire, des collectivités territoriales et de la politique de la ville²³.

Créé sous sa forme actuelle en 2017, Action logement services est un organisme paritaire chargé d'une mission d'intérêt public. À ce titre, il collecte les contributions des employeurs en faveur du logement, c'est-à-dire la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC), destinée à faciliter le logement des salariés en général et le logement locatif social en particulier. Autrefois appelé le 1% logement, ce dispositif a été rendu obligatoire en 1953 et son taux a été ramené à 0,45% en 1992. En 2006, le champ de la PEEC fut élargi aux entreprises agricoles (PEAEC) de plus de 50 salariés, mais le seuil d'assujettissement à la PEEC fut relevé de 10 à 20 salariés, avec la compensation par l'État de la perte qui en résultait. Cette compensation a été supprimée à partir de 2017. En 2019, la loi PACTE a conduit à un nouveau relèvement du seuil à 50 salariés. En contrepartie, l'État devait verser une compensation de l'ordre de 300 millions d'euros qui n'est toutefois plus versée depuis 2021. Il faut noter que

21 Agence nationale de l'habitat

22 Source : <https://www.anah.gouv.fr/action/missions>

23 Source Cour des comptes

les employeurs peuvent se libérer de l'obligation qui pèse sur eux, en matière de PEEC, soit par des versements à hauteur de 0,45 % de la masse salariale à Action Logement Services, soit par la réalisation d'investissements directs de différents types. Un faible nombre utilise cette seconde option. Action Logement utilise la PEEC pour²⁴ :

- ➔ répondre aux enjeux du lien entre l'emploi et le logement en faveur des salariés ;
- ➔ contribuer au développement économique et à l'attractivité économique des entreprises ;
- ➔ soutenir les acteurs du logement dans les territoires ;
- ➔ préserver l'emploi local ;
- ➔ accompagner la politique sociale des entreprises.

Ces différentes structures publiques ou celles qui, comme Action Logement, effectuent des missions contractualisées avec l'Etat, mènent donc des actions qui peuvent concerner le logement des salariés saisonniers sans qu'aucune d'entre elles ne soit chargée du pilotage global de cette question pourtant très importante.

2. Un éclatement analogue de compétences entre les différents niveaux de collectivités territoriales

Un même éclatement des compétences relatives directement ou non au logement des saisonniers s'observe s'agissant des collectivités territoriales. En effet, les Régions ont notamment la

charge du tourisme et de l'économie alors que le bloc communal (mairies, intercommunalités...) intervient en matière d'urbanisme et de logement. Les communes ou les EPCI élaborent les plans locaux d'urbanisme, communaux (PLU) ou intercommunaux (PLUi), qui définissent les zones pouvant donner lieu à construction.

Ces entités, si elles atteignent une certaine taille²⁵, doivent obligatoirement élaborer un Plan Local de l'Habitat (PLH). Instituté initialement par la loi de décentralisation de 1983 et progressivement renforcé depuis. Cet outil qui doit s'articuler avec le Schéma de cohérence territoriale (SCOT), constitue le document stratégique de programmation et de mise en œuvre des politiques locales de l'habitat. Dans cet objectif, le PLH comprend²⁶ :

- ➔ un diagnostic sur le fonctionnement du marché local du logement et sur les conditions d'habitat et de logement des habitants du territoire auquel il s'applique ;
- ➔ des orientations stratégiques ;
- ➔ un programme d'actions, détaillé et opérationnel.

Il doit faire l'objet d'un suivi et de bilans réguliers. Un observatoire de l'habitat ainsi qu'un dispositif d'observation du foncier doivent être mis en place par l'EPCI compétent à travers son PLH. S'il est élaboré par un établissement public de coopération intercommunale compétent en matière de PLH, le plan local d'urbanisme intercommunal (PLUi) peut d'ailleurs tenir lieu de PLH.

24 Source : <https://www.actionlogement.fr/nos-engagements>

25 Sont concernées : les métropoles, les communautés urbaines ; les communautés d'agglomération ; les communautés de communes compétentes en matière d'habitat de plus de 30 000 habitants comprenant au moins une commune de plus de 10 000 habitants

26 Source : CEREMA, Le programme local de l'habitat (PLH), 13 novembre 2019

Par ailleurs, les communes ont des obligations en matière de logements sociaux. La loi dite SRU²⁷ a eu notamment pour objectif le rééquilibrage de chaque territoire face à la pénurie de logements sociaux. Son article 55 a contraint certaines communes²⁸ à disposer avant 2025 d'au moins 25% de logements sociaux par rapport à leur nombre total de résidences. L'obligation de disposer de 20% de logements sociaux concerne les communes appartenant à des territoires dont la situation locale ne justifie pas un renforcement des obligations de production.

Afin de vérifier si les communes respectent ces obligations, un inventaire contradictoire a lieu chaque année entre les services de l'État et les communes qui seraient concernées. Toutes les données sont accessibles en ligne. Chaque habitant peut ainsi vérifier, sur un portail dédié, si sa commune de résidence respecte la loi en matière de logement social²⁹.

Très récemment, la loi dite 3DS³⁰ a offert la possibilité aux intercommunalités qui le souhaitent de devenir Autorité Organisatrice de l'Habitat (AOH) à l'instar des Autorités Organisatrices des Mobilités (AOM). Elles doivent

en faire la demande et remplir différentes conditions :

- disposer d'un plan local d'urbanisme intercommunal (PLUi) et d'un programme local de l'habitat (PLH) exécutoire ;
- avoir signé une convention intercommunale d'attribution (CIA) ;
- être délégataire des aides à la pierre.

La convention intercommunale d'attribution (CIA) est un document contractuel qui définit des engagements quantifiés, territorialisés et évalués chaque année, pour chacun des partenaires³¹. La CIA vise à combiner, au sein d'un même document, deux types d'enjeux : l'accès au logement des personnes en difficulté (droit au logement) et la recherche d'un meilleur équilibre entre les territoires (mixité sociale). Elle est élaborée par la conférence intercommunale du logement (CIL), instance de gouvernance partenariale, stratégique et opérationnelle en matière de politique d'attribution, qui a été instituée par la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté³².

S'agissant de la délégation des

27 Loi 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains

28 Cela concerne les communes de plus de 3500 habitants appartenant à des agglomérations ou intercommunalités de plus de 50 000 habitants comprenant au moins une commune de plus de 15 000 habitants et les communes de plus de 1500 habitants de l'agglomération parisienne appartenant à des agglomérations ou intercommunalités de plus de 50 000 habitants comprenant au moins une commune de plus de 15 000 habitants.

29 Source : ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, L'article 55 de la loi solidarité et renouvellement urbain (SRU), mode d'emploi, jeudi 03 août 2023

30 Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

31 Source : La politique d'attribution des logements locatifs sociaux : la gouvernance intercommunale ; ministère chargé du Logement, avril 2023

32 Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

aides à la pierre, les EPCI qui disposent d'un PLH peuvent demander au préfet de conclure une convention par laquelle l'État leur délègue la compétence pour l'attribution des aides à la pierre³³. Il s'agit des aides financières destinées à :

- ➔ la production (par construction et par acquisition) ;
- ➔ la réhabilitation et la démolition des logements locatifs sociaux (hors opérations de logement social relevant des projets conventionnés avec l'ANRU) ainsi que la création de places d'hébergement ;
- ➔ l'amélioration de l'habitat privé relevant des aides de l'ANAH.

Le statut d'AOH offre à l'EPCI différentes possibilités d'action :

- ➔ être consultée sur les zonages en matière d'investissement locatif et être signataire des conventions d'utilité sociale (CUS), qui comportent les plans stratégiques de patrimoine (PSP) des bailleurs sociaux de droit privé possédant au moins 5 % du parc de logements sociaux du territoire ;
- ➔ orienter la reconstitution de l'offre démolie dans le cadre des projets de renouvellement urbain sur les communes déficitaires SRU membres de l'intercommunalité mais se situant en dehors de l'unité urbaine³⁴.

Les élus ainsi que les experts en urbanisme et habitat rencontrés pour préparer cet avis sont unanimes pour considérer qu'en l'état actuel des choses, le fait d'être AOH ne constitue pas une avancée opérationnelle significative.

Au regard de ces différentes mesures législatives et des outils qu'elles ont créés, dont le recensement est loin d'être exhaustif, il apparaît que les prérogatives et les obligations des collectivités territoriales, au premier rang desquelles les EPCI, sont nombreuses et complexes en matière de politique du logement, en particulier social. Si par une démarche volontaire, la collectivité peut faire figurer des objectifs portant sur le logement des saisonniers parmi les orientations stratégiques du PLH, aucun des outils cités ne comporte des dispositions spécifiques sur cette problématique.

Cependant, il existe quelques dispositions particulières réservées aux communes officiellement reconnues comme touristiques qui concernent directement le logement des saisonniers.

En effet, la loi dite Montagne 2³⁵, a introduit dans l'article L 301-4-1 du premier chapitre du Code de la construction et de l'habitation, intitulé *les politiques d'aide au logement*, une mesure qui prévoit que : « toute commune ayant reçu la dénomination de “commune touristique” (...) conclut avec l'État une convention pour le logement des travailleurs saisonniers. Cette convention est élaborée en association avec l'établissement public de coopération intercommunale auquel appartient la commune, le département et la société mentionnée à l'article L. 313-19 du présent code. Elle peut aussi associer la Caisse des dépôts et consignations, les bailleurs sociaux (...). Cette convention comprend un diagnostic des besoins en logement des travailleurs saisonniers sur le

33 Article L. 301-5-1 du Code de la construction et de l'habitation

34 Source : <https://politiquedulogement.com/2023/03/decentralisation-du-logement-quel-role-pour-lautorite-organisatrice-de-lhabitat-aoh>

35 Loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne

territoire qu'elle couvre. Lorsque ce diagnostic conclut à la nécessité de mettre en œuvre une politique locale visant à mieux répondre à ces besoins, la convention fixe également les objectifs de cette politique et les moyens d'action à mettre en œuvre pour les atteindre dans un délai de trois ans à compter de sa signature. L'obligation de conclure la convention prévue au premier alinéa du présent article s'applique dans les mêmes conditions à tout établissement public de coopération intercommunale dénommé "touristique" sur l'ensemble de son territoire ou sur une fraction de son territoire (...) Quand elle est établie à l'échelle intercommunale, cette convention comporte une déclinaison des besoins, des objectifs et des moyens d'action par commune. Elle prend en compte les objectifs en faveur du logement des travailleurs saisonniers contenus dans le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées et dans le programme local de l'habitat, quand le territoire couvert par la convention en est doté. Dans les trois mois à compter de l'expiration du délai de trois ans, prévu au troisième alinéa du présent article, la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale ayant conclu la convention réalise un bilan de son application, qui

est transmis au représentant de l'État dans le département. La commune ou l'établissement public de coopération intercommunale dispose d'un délai de trois mois à compter de la transmission de ce bilan pour étudier, en lien avec le représentant de l'État dans le département et les personnes associées mentionnées au deuxième alinéa, l'opportunité d'une adaptation du diagnostic des besoins, des objectifs et des moyens d'actions et pour renouveler la convention pour une nouvelle période de trois ans ».

À ce jour, il s'avère impossible de savoir combien de communes ont effectivement conclu une telle convention et quelles en ont été les conséquences. Les services compétents de la direction de l'Habitat, de l'urbanisme et des paysages du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, interrogés à ce sujet, ont indiqué qu'un bilan était en cours, dont les résultats devraient être connus prochainement.

Par ailleurs, les communes à vocation touristique³⁶ peuvent instituer une taxe de séjour à la nuitée sur les hébergements touristiques³⁷, conformément à la loi du 13 avril 1910. Elles en fixent le tarif. Cela leur permet aussi indirectement de collecter des informations sur l'offre d'hébergement existant sur

³⁶ A l'origine, elle ne pouvait être établie que par les stations classées de tourisme. Elle a progressivement été élargie aux communes littorales ; de montagne ; réalisant des actions de promotion en faveur du tourisme ou protection et de gestion de leur espace naturel, ainsi qu'aux EPCI.

³⁷ Hôtels ; résidences et meublés de tourisme ; villages de vacances ; chambres d'hôtes ; campings et aires de camping-cars ; ports de plaisance.

leur territoire. Or, parmi les rares exonérations possibles à la taxe de séjour sur les hébergements touristiques,

figurent les titulaires d'un contrat de travail saisonnier employés dans la commune³⁸.

D. Des normes différentes selon les secteurs, rendues progressivement plus exigeantes pour améliorer les conditions de vie des salariés saisonniers

Les modalités d'hébergement des salariés saisonniers ont évolué au fil du temps. Cela s'explique notamment par le renforcement des normes à respecter par les employeurs qui auparavant logeaient majoritairement eux-mêmes leurs saisonniers, par le niveau d'attentes légitime des salariés saisonniers à l'instar de celui de l'ensemble de la population, et par l'évolution de leurs profils. Ainsi, des hébergements, autrefois fréquents, par exemple dans des bâtiments de la ferme plus ou moins bien équipés, ne sont aujourd'hui plus acceptables pour des raisons qui tiennent notamment à la sécurité, au confort, au dérèglement climatique...

Comme cela a déjà été mentionné, les règles qui concernent les salariés saisonniers relèvent de différentes législations. Les normes relatives aux conditions de leur hébergement figurent dans le Code du travail (articles R4228-26 à R4228-37³⁹) pour l'ensemble des secteurs d'activité hors secteur agricole. Il fixe les caractéristiques à respecter en termes de superficie, d'équipements et de niveau de confort. Par exemple, dans les logements collectifs la surface et le volume habitables ne peuvent

être inférieurs à 6 m² et 15 m³ par personne. Des règlements sanitaires départementaux peuvent y apporter des modifications.

Par ailleurs, le Code de la construction et de l'habitation article (R111-13) prévoit des dispositions très précises s'agissant des risques incendie. C'est également le cas du Code de la santé publique dans sa partie réglementaire (articles R1110-1 à R6441-1), avec des dispositions très précises concernant les règles d'hygiène et de salubrité et les critères fondant la qualification de locaux impropre à l'habitation.

Pour l'agriculture, les normes d'habitabilité sont fixées par le Code rural et de la pêche maritime (articles 716⁴⁰). Proches des précédentes, elles prévoient aussi la possibilité d'être logé sous une tente dans certaines conditions très précises : uniquement durant la période du 1er juin au 15 septembre et pour une durée inférieure à un mois avec l'autorisation de l'inspection du travail. Les tentes doivent notamment être installées sur un terrain avec des installations sanitaires et des équipements dont le nombre est défini proportionnellement à celui des saisonniers.

38 Source : ministère de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, Taxe de séjour : quelles sont les obligations des hébergeurs ? 13 juillet 2023

39 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LLEGISCTA000018489205/#:~:text=Version%20en%20vigueur%20au%2015%20mars%202024&text=L'employeur%20met%20%C3%A0%20la,le%20cas%20%C3%A9ch%C3%A9ant%20%20des%20douches

40 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006585136

De plus, un décret de 2016⁴¹ permet des dérogations aux règles d'hébergement des travailleurs saisonniers agricoles à la demande d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative, dans le respect de plusieurs conditions :

- ➔ *les travailleurs saisonniers visés par la demande sont recrutés et logés pour une durée maximale de trente jours sur une période de douze mois consécutifs ;*
- ➔ *l'offre de logement disponible localement et les caractéristiques et la nature de l'activité concernée justifient cette demande ;*

➔ *les prescriptions réglementaires relatives aux locaux destinés aux repas et à la cuisine, à la séparation des pièces destinées au sommeil des femmes de celles destinées au sommeil des hommes, aux dispositions relatives à la sécurité des installations électriques et aux dispositions en matière d'issue, dégagement et lutte contre les incendies sont respectées.*

La dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif de branche prévoyant des mesures compensatoires garantissant la protection de la santé de ces travailleurs.

E. Des dispositifs d'aides complexes, insuffisamment lisibles et parfois inaccessibles aux salariés saisonniers

En France, il existe de nombreux dispositifs financiers en matière d'accès au logement. Certains visent à inciter les propriétaires de biens immobiliers à les rénover et les mettre aux normes afin de les louer. Globalement, ils sont souvent jugés complexes et trop évolutifs dans le temps. C'est d'ailleurs un des principaux constats que le CESE a formulés dans son avis récent consacré à la rénovation des bâtiments⁴². De plus, ces aides sont conditionnées à la destination du logement considéré. Ainsi, les résidences secondaires, souvent situées en zones rurales ou touristiques sont exclues de

MaPrimRenov', même quand elles sont louées à des saisonniers durant les périodes de l'année, souvent longues, durant lesquelles elles ne sont pas occupées par leurs propriétaires.

D'autres dispositifs visent à aider les personnes, y compris les salariés, aux revenus modestes à se loger. Ils ne sont dans leur quasi-totalité pas dédiés aux salariés saisonniers mais ceux-ci peuvent en bénéficier s'ils satisfont aux conditions requises.

➔ Il existe tout d'abord 3 types d'aides qui relèvent directement de la politique du logement de

⁴¹ Décret n° 2016-1239 du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles

⁴² Pour des bâtiments plus durables grâce à une ambitieuse politique de rénovation, novembre 2022

l'État :

- l'aide personnalisée au logement (APL)
- l'allocation de logement familiale (ALF)
- l'allocation de logement sociale (ALS)

L'APL est versée en raison d'un critère de financement du logement (conventionné), l'ALF est versée en raison de la situation familiale, et l'ALS est versée dans tous les autres cas.

Cependant, une difficulté pour les saisonniers réside dans le fait que ces aides sont versées pour réduire le montant du loyer d'un seul logement, celui de la résidence principale. Ceci ne correspond par définition pas à la situation de salariés amenés à habiter temporairement pour leur travail à une distance significative de leur lieu de résidence habituelle. Pourtant, les étudiants peuvent prétendre à une aide au logement en fonction de différents critères (nationalité, ressources) même en cas de colocation, avec un calcul fait au prorata du nombre d'occupants. En fonction de la situation familiale et du type de logement, des aides de différentes natures peuvent être proposées, notamment l'aide personnalisée au logement (APL).

C'est pour cela qu'Action Logement a mis en place des aides, notamment pour le logement des saisonniers agricoles. Il incombe au travailleur saisonnier de rechercher son logement mais Action Logement intervient en soutien afin de faciliter l'installation et la prise en charge de certaines dépenses. Cette aide forfaitaire s'élève à 150 euros par mois si le contrat de travail saisonnier s'accompagne d'un loyer. Elle est plafonnée à 600 euros car elle ne peut excéder 4 mois. Tous les types

d'hébergement sont pris en compte : gîte, chambre d'hôte, résidence de tourisme, chambre chez l'habitant, camping, location et sous-location. Si les conditions d'éligibilité sont réunies, il est possible de renouveler une fois la demande, sur une année civile différente. Une seule aide par ménage est octroyée. Cependant, si le conjoint est également saisonnier et que le couple doit occuper deux logements distincts au vu de l'éloignement géographique des deux activités saisonnières, deux aides peuvent être acceptées⁴³.

Pour le secteur non-agricole, Action Logement propose également l'aide « MOBILI-JEUNE® », qui prend en charge une partie du loyer des jeunes. Afin d'en bénéficier, les futurs occupants doivent correspondre à l'intégralité de ces critères : avoir moins de 30 ans, être salarié d'une entreprise du secteur privé non agricole, être en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et percevoir un salaire mensuel brut inférieur ou égal à 1 413,54 €. À ces critères de candidature s'ajoutent des conditions relatives à l'occupation du logement : au moins pendant 8 mois par an ou, cas qui peut concerner les salariés saisonniers, s'inscrire dans une situation de double charge de loyer. Ce logement doit être à plus de 70 km ou à plus 40 minutes de l'autre adresse du futur occupant. Par ailleurs, l'aide MOBILI-JEUNE fonctionne en location ou colocation dans le parc privé ou social. Les logements-foyers, les résidences sociales ou les chambres d'internats fonctionnent également. En ce qui concerne les coûts d'entrée dans un logement, souvent conséquents, Action Logement a mis en place plusieurs dispositifs.

⁴³ Sources : Action Logement ; ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

L'avance LOCA-PASS®, qui finance sous forme de prêt à taux 0% et sans frais de dossier, le versement du dépôt de garantie. Cette somme, exigée au moment de la signature du bail, est généralement importante au regard de ce que représente globalement le logement dans le budget du futur occupant. Le logement considéré doit faire l'objet soit d'un bail, soit d'une convention d'occupation en foyer ou en résidence sociale. Le montant de l'avance ne peut pas dépasser 1200 euros. En fonction du dépôt de garantie considéré, l'avance peut en financer l'intégralité ou une partie seulement. Le remboursement de l'avance commence trois mois après son versement, selon un échéancier établi au préalable. Le minimum mensuel à rembourser est de 20 euros, et l'échelonnement maximum des remboursements est de 25 mois. Pour en bénéficier, les futurs occupants doivent être salariés d'une entreprise du secteur privé non agricole quel que soit leur âge ; avoir moins de 30 ans et être en formation professionnelle (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou en recherche d'emploi⁴⁴.

Le dispositif de la garantie VISALE existe depuis 2016. Il est lié à l'exigence de disposer de garants, une autre problématique que rencontrent les futurs occupants des logements. En effet, l'immense majorité des bailleurs exige qu'un tiers se porte garant ou caution pour leur locataire. La garantie VISALE remplace ce tiers, Action Logement se portant

garant, ce qui apporte à la fois une sécurité aux bailleurs et une solution aux futurs occupants. Le dispositif prend en charge le paiement du loyer et des charges locatives prévus par le bail en cas de difficultés, ainsi que d'éventuelles dégradations locatives. Cette garantie dure pendant toute la durée d'occupation du logement, y compris en cas de renouvellement du bail, ce qui renforce le caractère rassurant pour les bailleurs. Les régions Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie réalisent les volumes de contrats les plus importants. Au 23 janvier 2024, plus de 1,2 million de contrats VISALE avaient été signés depuis la création du dispositif.

Selon une étude d'évaluation 2016-2019 du CREDOC⁴⁵, 79% des contrats de location conclus avec VISALE ne l'auraient pas été sans ce dispositif. De plus, 95% des bailleurs usagers se disent satisfaits du dispositif, selon la même étude.

L'extension de la garantie Visale aux salariés saisonniers figure dans les engagements pris dans la convention quinquennale d'Action Logement Groupe, signée en juin 2023 puis validée par son conseil d'administration, elle entrera en vigueur en juin 2024.

En plus des aides d'Action Logement, il existe, dans chaque département, un fonds de solidarité pour le logement (FSL). Il vise à apporter une aide financière au demandeur qui rencontre des difficultés à payer les frais liés à ce logement. C'est une aide qui peut être versée sous forme de

44 Source : Direction de l'information légale et administrative (DILA), Action Logement

45 CREDOC 2021 - « Evaluation Nationale du dispositif Visale »

prêt ou sous forme de subvention. Elle peut servir à payer différents frais liés à l'installation dans le logement (dépôt de garantie, 1er loyer, agence immobilière, déménagement, assurance habitation, équipements de première nécessité, pour cuisiner et conserver les aliments notamment...) mais aussi au maintien dans le logement (dettes de loyers, de factures d'électricité, de gaz, d'eau, téléphone, de justice...). Le FSL s'adresse à différentes catégories d'occupants : locataire ou sous-locataire, propriétaire habitant son propre logement, occupant étant hébergé à titre gratuit, résident de logement-foyer...

L'attribution de cette aide n'est pas automatique. Les services du Département prennent en compte le total des revenus des personnes qui habitent le logement. Chaque département a ses propres critères d'attribution. Certains exigent par exemple que le demandeur

soit bénéficiaire de la prime d'activité. Le montant de l'aide peut être modulé : un demandeur qui a des revenus faibles peut obtenir une aide plus importante. Si le loyer est trop élevé par rapport au total des revenus, l'aide peut être refusée.

Enfin, il existe un autre dispositif, le fonds d'aide aux jeunes (FAJ) mais qui ne concerne pas directement le logement. Il s'agit d'une aide de dernier recours octroyée par les conseils départementaux aux jeunes de 18 à 25 ans en situation de grande difficulté sociale ou professionnelle. Son principal mode d'attribution consiste en des aides financières individuelles mobilisables plusieurs fois. Son attribution dépend de trois critères principaux : la situation sociale, la situation familiale (revenus parentaux, rupture familiale) et l'inscription dans un parcours d'insertion professionnelle. Aucune durée minimale de résidence n'est requise⁴⁶.

II - Problématiques et enjeux

Pour les employeurs de saisonniers, prendre en compte la question de leur hébergement est indispensable pour le maintien et l'attractivité de leur activité comme celle de leurs territoires. Notre assemblée partage l'analyse du CESER Occitanie qui souligne « que le besoin en logement des travailleurs saisonniers ne doit pas être perçu comme une charge mais au contraire comme un atout pour le développement des territoires. Un logement construit ou un logement réhabilité génère en effet des emplois non délocalisables qui s'inscrivent dans l'économie locale. L'avis note par ailleurs

que la difficulté de trouver un logement entraînera inéluctablement une difficulté dans le recrutement des saisonniers et dans leurs conditions de vie une fois dans l'emploi. A contrario, le logement peut être un outil de fidélisation des travailleurs saisonniers sur un territoire, à travers des employeurs multiples et sur des séquences successives (travaux agricoles, enchaînement de diverses cueillettes, etc.). »

Dans ce contexte, différentes causes contribuent à rendre encore plus complexe la mise en œuvre de solutions de logement pour les travailleurs

⁴⁶ Source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), ministère du Travail, de la Santé des Solidarités

saisonniers, au niveau d'une entreprise, d'un territoire ou de la France tout entière :

- ➔ une difficulté pour identifier ces salariés, connaître leur nombre, leurs profils qui évoluent ainsi que la durée de leurs contrats, et par conséquent leurs besoins en termes d'hébergement. Des données existent mais elles présentent des lacunes en matière d'homogénéité, d'agrégation et d'accessibilité ;
 - ➔ l'absence au niveau central de l'État et à l'échelon territorial, d'une instance clairement identifiée chargée de piloter et de coordonner les politiques en matière de logement des saisonniers. Pour autant, il ne s'agit pas de vouloir systématiser au niveau national voire régional des solutions uniques qui ont fait leur preuve à certains endroits. En effet, les spécificités locales appellent des solutions adaptées à chaque contexte. Pour autant, une forme de travail en réseau au niveau pertinent apparaît nécessaire pour permettre des synergies et favoriser la lisibilité des outils et des dispositifs ;
 - ➔ une forte concurrence pour l'accès au logement entre les saisonniers et les touristes, dans les territoires fortement marqués par la saisonnalité, en particulier en montagne et sur le littoral. De surcroit, comme cela a été souligné par la représentante du CESER de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, certains territoires ruraux, où les productions agricoles demandent une importante main-d'œuvre saisonnière, comptent aussi une forte population à faible revenu,
- ce qui crée une tension d'autant plus forte sur l'accès au logement social et une indisponibilité de ce parc sous-dimensionné pour pourvoir aux besoins de logements des saisonniers ;
- ➔ une inadéquation entre offre et demande. Ainsi, les zones où sont situés des logements vacants sont rarement celles où sont employés un nombre significatif de saisonniers ;
 - ➔ une modification des normes qui ont été progressivement instituées pour garantir des conditions satisfaisantes d'hébergement adapté aux besoins des salariés saisonniers. Parallèlement, la main d'œuvre familiale et locale ayant nettement diminué, les saisonniers viennent de plus en plus loin, en particulier de l'étranger, parfois accompagnés de leur famille, ce qui induit des besoins à la fois plus importants et différents, comme des demandes nouvelles en termes d'appartements ;
 - ➔ la sobriété foncière qui se concrétise par l'objectif du Zéro Artificialisation Nette (ZAN) à l'horizon 2050, introduit par la loi Climat et Résilience d'août 2021, exige de privilégier la rénovation et la réhabilitation de l'existant ainsi que la réutilisation des friches même si incontestablement des besoins de construction existent. En effet, dans de nombreux territoires ruraux, les possibilités de rénovation ou de réhabilitation de bâtiments existants, situés à proximité des exploitations agricoles, sont très limitées ;
 - ➔ la non-reconnaissance du logement pour les saisonniers qui n'est ni un meublé de tourisme,

ni une location en résidence principale à l'année. Il relève d'une catégorie non identifiée en tant que telle, qui ne permet pas toujours de bénéficier des dispositifs d'aides destinés à la rénovation de bâtiments, telle que Ma PrimeRenov' ;

- ➔ la localisation des logements par rapport au lieu de travail est également une source de difficulté. En effet, en zone balnéaire par exemple, comme dans les stations de sports d'hiver, les possibilités d'hébergement sur place sont très réduites et onéreuses. La problématique du logement est par conséquent extrêmement liée à celle des transports qui, en montagne notamment durant la période hivernale où les conditions météorologiquement peuvent être mauvaises, est difficile à résoudre ;
- ➔ la dimension financière, donc le modèle économique des projets, qui constitue un paramètre déterminant à la fois pour les saisonniers ainsi que pour les employeurs et les autres porteurs de projet. Pour les premiers, il convient que le montant des loyers qu'ils doivent acquitter soit compatible avec des niveaux de rémunération souvent modestes. Pour les seconds les solutions d'hébergement qu'ils peuvent proposer pour favoriser les recrutements de saisonniers ne doivent pas mettre en cause l'équilibre économique de leur activité. Cela conduit certains employeurs à chercher des solutions collectives multi-secteurs qui présentent des avantages financiers. En revanche, réunir un groupe significatif de saisonniers dans des bâtiments de plus grande taille, implique de mettre en place des fonctions d'intermédiation, de surveillance, d'entretien..., génératrices de coûts supplémentaires.

Pour répondre à l'ensemble de ces enjeux étroitement liés entre eux, une approche globale apparaît indispensable. C'est dans cet esprit que s'inscrivent les préconisations formulées par notre assemblée qui visent à surmonter les principales difficultés qui viennent d'être rappelées de manière synthétique.

III - Les préconisations pour mettre en place une véritable stratégie nationale pour le logement des travailleurs saisonniers, destinée à accompagner les initiatives des acteurs des territoires

Cette stratégie nationale se décline autour des quatre axes qui

structurent les préconisations.

A. Renforcer la cohérence des politiques publiques

L'éclatement des compétences relatives à la problématique du logement des saisonniers entre plusieurs acteurs publics tant au niveau de l'Etat central, de ses services déconcentrés que des différents échelons de collectivités territoriales, est une des raisons qui expliquent les difficultés constatées. En effet, cela complexifie le recueil et l'analyse des données, quantitatives et qualitatives, permettant de mesurer les besoins et les offres. Ensuite,

cela limite la possibilité d'identifier sur l'ensemble du territoire national les solutions qui fonctionnent et d'en favoriser la diffusion. Il en est de même pour comprendre les freins et à l'inverse les leviers à mobiliser. Pourtant, c'est sur cette base que devraient être mis en place, évalués ou modifiés les dispositifs d'aides, les procédures et les actions d'accompagnement, pour assurer leur efficience. Dans ce cadre, une attention particulière devrait être portée aux dispositions

de la loi Montagne relatives aux salariés saisonniers, pour en mesurer l'application, les impacts, et, sur cette base, procéder aux éventuels ajustements nécessaires, afin d'envisager de les étendre à d'autres territoires marqués par la saisonnalité.

Il ne s'agit bien entendu pas de créer une autorité chargée de normaliser et d'uniformiser l'ensemble des règles et des démarches car elles doivent être parfaitement adaptées à leur contexte local. L'objectif est d'identifier un pilote national avec une compétence interministérielle, à l'instar de la délégation interministérielle au logement des agents publics (DILOAP) récemment mise en place. Rattaché à l'un des ministères qui exercent déjà des missions en lien avec le travail saisonnier, il assurerait une coordination pour faciliter les synergies entre tous les acteurs, en faisant en sorte que les expériences des uns enrichissent celles des autres. Il convient aussi de veiller à ce que des solutions adéquates soient proposées à tous les saisonniers quels que soient leur situation personnelle, leur secteur d'activité et leur lieu de travail.

PRÉCONISATION #1

Identifier un délégué interministériel du logement saisonnier sous l'angle de l'Aménagement du Territoire, chargé de coordonner l'élaboration d'une stratégie nationale, de veiller à sa déclinaison territoriale et d'être le garant de sa mise en œuvre en respectant un calendrier défini. Dans ce cadre, il devra notamment :

- ➔ **Construire un observatoire national du logement saisonnier, (et territorialisé rassemblant des observatoires régionaux), pour rassembler les données collectées homogénéisées et agrégées au niveau régional**
- ➔ **Coordonner l'élaboration des vadémécums régionaux destinés aux travailleurs et aux employeurs (y compris en langues étrangères), afin de renforcer la lisibilité des services et des dispositions existants (ingénierie, règles urbanisme et logement, garanties, aides, financements...)**
- ➔ **Faire le bilan de la mise en œuvre de la loi Montagne s'agissant des conventions communes/Etat, et proposer les adaptations nécessaires en élargissant le cas échéant ces dispositions aux autres territoires marqués par la saisonnalité.**

Ce qui est vrai au niveau de l'État central l'est aussi à l'échelon territorial où un besoin analogue existe, en termes de coordination et de renforcement des synergies. Des initiatives sont portées, parfois conjointement, par différents acteurs (collectivités territoriales, services de l'Etat, association...). Il ne s'agit pas, là non plus, d'instituer une quelconque tutelle mais de favoriser les échanges et d'avoir une vision globale sur la situation. La question du niveau le plus pertinent se pose dans la mesure où les compétences (économie, tourisme, urbanisme, logement...) qui concernent le logement des saisonniers sont réparties entre les différents niveaux de décentralisation et de déconcentration. Le CESE considère que l'échelon régional apparaît le mieux adapté pour jouer ce rôle, s'agissant notamment du recueil de données homogènes, destinées à être ensuite agrégées sur le plan national, et de l'articulation nécessaire entre les différentes strates. De plus, la Région exerce les compétences en matière de développement économique, d'aménagement du territoire, de transports et de gestion des fonds européens. Des acteurs directement concernés, comme France Travail et Action Logement disposent d'échelons régionaux.

Même s'ils ne sont pas dotés de compétences en la matière, de nombreux Conseils départementaux interviennent sur la question des saisonniers. Ainsi, celui de Savoie a élaboré un document regroupant les droits et obligations et faisant référence à la convention collective.

Par ailleurs, de nombreux porteurs de projets, y compris au sein des services de l'Etat, ont formulé le souhait de pouvoir mettre en œuvre des solutions innovantes, susceptibles parfois de ne pas s'inscrire strictement dans le cadre législatif et réglementaire actuel, relatif au logement des saisonniers. Ils sollicitent par conséquent la mise en place d'un « *droit à l'expérimentation* ». Il ne s'agit bien entendu pas de remettre en cause les règles en vigueur mais d'être autorisé à tester des solutions au regard de situations aujourd'hui non prévues. Ces expérimentations devraient être menées en toute transparence et dans des conditions parfaitement encadrées s'agissant de leur durée et de leurs modalités, s'agissant en particulier de la prise en compte des risques en matière de santé, hygiène et sécurité. Sur cet aspect aussi, le niveau régional apparaît approprié. En effet, la mise en œuvre d'un tel droit à l'expérimentation pourrait relever conjointement du (de la) Président(e) du Conseil Régional et du (de la) Préfet(e) qui en fixeraient le cadre, en assurerait l'évaluation dont ils transmettraient les conclusions au pilote national. Sur cette base, celui-ci pourrait proposer au Gouvernement des améliorations quant aux dispositifs et aux règles en vigueur.

PRÉCONISATION #2

Confier conjointement au Président du Conseil régional et au Préfet de Région un rôle de coordination en matière de logement des saisonniers, pour :

- ➔ **organiser la synergie entre les différents acteurs institutionnels (Départements, communes, Action Logement, France Travail...) et les parties prenantes (employeurs, syndicats, associations...), y compris s'agissant des mobilités**
- ➔ **repérer et soutenir, y compris financièrement, les projets**
- ➔ **mettre en œuvre le droit à expérimenter des solutions innovantes adaptées aux spécificités locales, en évaluer les résultats**
- ➔ **sur cette base, proposer au délégué interministériel de procéder si nécessaire à des modifications législatives et réglementaires.**

La mise en œuvre opérationnelle de la stratégie qu'il convient de déployer en faveur du logement des salariés saisonniers doit s'appuyer sur les deux niveaux complémentaires qui viennent

d'être évoqués :

- ➔ Le pilotage assuré au niveau national par la délégation interministérielle ;
- ➔ L'animation et la coordination régionale.

En s'appuyant sur cette gouvernance, cette stratégie demande à être complétée par un programme d'action destiné à soutenir par un fléchage des dispositifs financiers, et à accompagner sur les plans méthodologique et technique, les projets qui méritent de l'être. Dans ce cadre, un plan national s'inspirant du modèle « d'Action cœur de ville » apparaît nécessaire.

Placé sous la responsabilité du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales et bénéficiant de l'appui des autres ministères concernés (Économie et des Finances ; Transition écologique, Travail...), Action cœur de ville est un programme d'ambition nationale qui suscite une forte mobilisation en associant des partenaires financeurs (Caisse des Dépôts, Action logement, ANAH...). Sa mise en œuvre se fait non seulement avec les collectivités territoriales mais aussi en fédérant des acteurs publics, consulaires et privés, sur le plan national comme sur le plan local de manière déconcentrée et décentralisée :

- ➔ le maire, en lien avec le président de l'intercommunalité, pilote la réalisation des actions et assure la maîtrise d'œuvre urbaine du projet ;
- ➔ le préfet recueille les expressions d'intérêt, coordonne les services et mobilise les moyens de l'État. Il anime localement le partenariat ;
- ➔ les partenaires régionaux publics et privés agissent concrètement dans les périmètres définis par des investissements nouveaux et/

ou un renforcement de leurs interventions⁴⁷.

Il se concrétise par la signature d'une convention dont le contenu est fondé sur la réalisation d'un diagnostic complet et l'identification des actions à enclencher, conclue avec la collectivité territoriale sollicitant un soutien.

PRÉCONISATION #3

Élaborer et mettre en œuvre un plan national « Logement des salariés de courte durée dans les territoires marqués par la saisonnalité », pour soutenir et accompagner les initiatives locales. Il fonctionnerait sur le modèle « d'Action cœur de ville » et sur la base d'appels à projets.

B. Créer un cadre d'action législatif, réglementaire, fiscal..., afin de favoriser l'hébergement des saisonniers et des actifs en mobilité

1. Mieux réguler les meublés de tourisme dans les zones tendues

Les zones touristiques sont celles dans lesquelles les besoins de recrutement sont les plus importants mais où se concentrent les difficultés de logement pour les saisonniers. Les locations des touristes y sont nettement privilégiées car elles présentent un double attrait pour les propriétaires :

des loyers plus élevés et les avantages dont bénéficient à l'heure actuelle les meublés de tourisme.

En effet, ils donnent notamment lieu à des abattements fiscaux sur les loyers perçus et à une dérogation aux obligations en matière de réalisation d'un diagnostic de performance énergétique (DPE), avant de pouvoir être loués. Ainsi, une location temporaire classique, de type Airbnb, donne droit à une réduction fiscale de 50%.

47 Source ANACT : <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/action-coeur-de-ville-42#scrollNav-2>

Cette mesure est portée à 71% pour les meublés de tourisme classés, avec un niveau de confort allant d'une à cinq étoiles. Face à la pénurie de logements permanents ou pour étudiants, dans les zones littorales et les grandes agglomérations, une proposition de loi est portée par les députés Annaïg Le Meur (Finistère) et Inaki Echaniz (Pyrénées-Atlantiques). En modifiant des dispositions actuelles du Code du tourisme, elle vise à rétablir une certaine forme d'équité entre les différentes sortes de locations, sachant qu'un amendement au Projet de loi de finances 2024 allant dans le même sens, avait été adopté par le Sénat. Ce texte propose notamment de ramener l'abattement fiscal à 30%, de soumettre les locations touristiques aux règles communes en matière de DPE et de donner des prérogatives élargies aux maires s'agissant de la régulation des locations de type Airbnb. Cette proposition de loi a été adoptée par l'Assemblée nationale fin janvier 2024 et devrait être prochainement examinée par le Sénat.

Le CESE soutient ce rééquilibrage sous réserve qu'il ne pénalise pas les propriétaires à revenus modestes. En effet, il considère qu'en l'articulant avec la préconisation demandant une reconnaissance officielle des locations destinées aux salariés saisonniers, elle est de nature à inciter des propriétaires à choisir cette option.

PRÉCONISATION #4

Remédier aux déséquilibres du marché locatif en zone tendue en assurant une équité de traitement entre les meublés de tourisme et les autres types de locations par un rééquilibrage des aspects fiscaux et obligations de réalisation d'un diagnostic de performance énergétique (DPE).

Instituées par la loi Alur en 2014⁴⁸, les zones tendues se caractérisent par une demande en matière de logement particulièrement importante au regard de l'offre disponible et par une forte urbanisation. Il s'agit d'agglomérations, comptant en général plus de 50 000 habitants. Cette situation se traduit par des loyers et des prix de vente très élevés. Pour tenter d'y rééquilibrer le marché, différentes mesures ont été introduites par la loi. Elles permettent aux maires de mettre en place :

- ➔ un encadrement des loyers ;
- ➔ une réduction à un mois de la durée du préavis de résiliation de leur bail par les locataires
- ➔ l'application de la taxe sur les logements vacants (TLV).

Au regard des tensions sur le logement, constatées hors des grandes agglomérations, c'est-à-dire dans des zones aujourd'hui non reconnues comme tendues, il apparaît nécessaire que les critères soient revus et que cette délimitation soit actualisée afin que

48 Loi 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové

d'autres types de territoires, en particulier touristiques, bénéficient de ce statut. C'est une demande qui est aussi portée par l'association BRUDÉ.

PRÉCONISATION #5

Élargir aux communes touristiques le classement en zones tendues pour permettre aux maires de favoriser les locations de moyenne et longue durée.

2. Rendre éligibles les logements des saisonniers aux dispositifs applicables aux logements permanents

Compte tenu de leur occupation temporaire pour cet usage, les logements des travailleurs saisonniers se situent dans une forme de vide juridique. En effet, il s'agit souvent de logements utilisés dans d'autres conditions pendant le reste de l'année (résidences secondaires, gîtes, chambres d'hôte, dépendances agricoles...). Par conséquent, ils ne sont pas toujours éligibles à certaines aides destinées à la rénovation de résidences principales habitées de manière permanente. Au regard de l'importance des enjeux qui se rattachent au travail saisonnier, cette situation apparaît anormale.

Sur cette problématique, M. Gérald Martinez, maire de Saint-Léger-les-Mélèzes située en zone montagne représentant l'Association nationale des élus des territoires touristiques (ANETT), a expliqué que « *Deux choses vont nous gêner dans les années à venir.* »

D'abord, la vétusté des logements que nous pouvons reprendre et notre capacité à pouvoir investir pour rénover. Comme vous le savez, nous sommes obligés d'avoir des logements non-énergivores aujourd'hui, ce qui est tout à fait normal, sachant qu'en montagne, nous avions plus ou moins des bâtiments relativement bien isolés, mais nous allons passer à la vitesse supérieure. Le premier point est donc d'arriver à faire une rénovation correcte afin de pouvoir les accueillir correctement. Depuis cinq à six ans, nous voyons les saisonniers arriver avec leur fourgon et se loger tout seuls, en s'installant où ils peuvent. S'ils ont la chance de pouvoir s'installer dans un camping, c'est bien, mais ce sont des logements précaires la plupart du temps (...). Si on les loge chez des particuliers, ces derniers préféreront certainement louer à la semaine, ce qui leur rapportera plus. (...). Sur vingt appartements, si j'ai dix-huit personnes qui habitent à l'année et si deux sont en résidence secondaire, aucun n'est éligible à l'aide à la rénovation énergétique car il y a des résidences secondaires. (...) Il faut donner la possibilité à tout le monde de pouvoir faire de la rénovation énergétique. Sinon, 90 % de nos logements sont bloqués ».

Le député Joël Giraud est allé dans le même sens : « *J'ai prôné dans le rapport que j'ai remis à Première ministre, étant donné que l'on a augmenté MaPrimeRénov', que l'on puisse faire en sorte qu'une partie des résidences purement secondaires, puissent être transformées en résidences permanentes et qu'en échange, on puisse appliquer MaPrimeRénov'* »

tout simplement à un parc de résidences secondaires dès lors qu'il est remis sur le marché de la location classique. ».

L'accès à MaPrimeRénov' constitue une illustration emblématique des dispositifs auxquels les logements susceptibles d'accueillir des salariés saisonniers ne peuvent actuellement pas accéder. Il en va de même s'agissant d'autres aides relatives aux travaux de réhabilitation et d'aménagement.

Une même difficulté s'observe dans le Code de l'urbanisme au regard des dispositions visant à préserver l'habitat permanent. Le CESE estime donc souhaitable que les logements destinés aux saisonniers soient juridiquement reconnus, en leur conférant un caractère d'habitation permanente, ce qui permettrait de donner accès à leurs propriétaires mais aussi à leurs occupants, salariés saisonniers, à l'ensemble des dispositifs existants ou à venir dont ils sont aujourd'hui exclus.

Cet accès serait bien entendu conditionné par un engagement en termes de durée minimale de location à des saisonniers sur une période pluriannuelle, qui devrait être dûment contrôlé.

PRÉCONISATION #6

Ouvrir aux propriétaires bailleurs qui passent un contrat de location avec un travailleur saisonnier ou en mobilité, l'éligibilité aux mêmes aides et dispositifs publics que ceux ouverts aux propriétaires bailleurs d'un logement à titre d'habitation principale. Dans des conditions analogues aux contreparties applicables à ces aides et dispositifs, leur octroi serait lié à un engagement dûment contrôlé de location du bien pour une durée d'au moins 5 ans, à des salariés saisonniers ou en mobilité, en fonction de critères sociaux et selon des modalités de loyers plafonnés.

Parallèlement, étudier la création d'un dispositif spécifique pour les logements des travailleurs saisonniers et des actifs en mobilité.

3. Remettre sur le marché des logements inoccupés

Compte tenu du manque patent de logements disponibles pour les salariés saisonniers, toutes les solutions envisageables pour en proposer de nouveaux doivent être mobilisées. Cela concerne à la fois les communes et les EPCI car ils exercent des compétences en matière d'urbanisme, de foncier et de logements, mais aussi les propriétaires de biens immobiliers.

S'agissant de ces collectivités, il convient, particulièrement dans les zones en tension, de faire en sorte de recenser les logements actuels ainsi que les bâtiments susceptibles d'en abriter de nouveaux. Dans cet objectif, certaines règles et procédures pourraient être assouplies

et/ou raccourcies, notamment celles qui sont relatives à des changements de destination ou à la réutilisation par les communes de biens en déshérence. Afin d'éviter d'éventuelles dérives, ces adaptations pourraient être autorisées et suivies dans le cadre du droit à l'expérimentation qui a été préconisé précédemment. De plus, ces assouplissements visant à une meilleure valorisation du bâti existant, conduiraient à réduire les besoins en constructions nouvelles, dans l'esprit du Zéro Artificialisation Nette (ZAN).

Par ailleurs, concernant les propriétaires privés, au-delà des mesures proposées figurant dans la préconisation précédente, il existe déjà des dispositifs méconnus, visant à les inciter à mettre sur le marché des logements pour le moment inoccupés. Le bail à réhabilitation s'inscrit dans cet esprit. Il s'agit d'un bail de longue durée jusqu'à 99 ans (emphytéotique) conclu entre un particulier et une personne morale (offices HLM, collectivités territoriales, certaines associations...). La location concerne un local à usage d'habitation qui doit être remis en état. L'organisme loueur se charge de la rénovation du bien conformément aux travaux décrits dans le contrat et assume les charges de copropriété, l'entretien des lieux et la gestion locative. Le prix de la location, est fixé en fonction de l'état initial du logement et donc de l'importance des travaux à réaliser.

Au terme du bail, si le bien n'a pas été acquis par le preneur, il est rendu à son propriétaire sans versement d'une indemnité. Cette formule incitative permet donc de louer à des saisonniers le ou les logements considérés, dès qu'ils ont été remis en état, pendant la durée du bail.

PRÉCONISATION #7

Favoriser la remise sur le marché des logements vacants ou en déshérence :

- ➔ **Inciter les collectivités locales à recenser les biens vacants ;**
- ➔ **Raccourcir les délais et simplifier, dans le cadre du droit à l'expérimentation, les procédures pour l'utilisation des bâtiments en déshérence et le changement de destination en cas de réhabilitation du bâti communal ;**
- ➔ **Informier les propriétaires sur des dispositifs méconnus (bail à réhabilitation).**

4. Mettre les employeurs en capacité de loger leurs salariés saisonniers

Pour notre assemblée, il convient de faire en sorte que les employeurs, en respectant les conditions de confort et d'équipement prévus par les textes, puissent assurer l'hébergement de leurs salariés saisonniers. Cette solution est en effet particulièrement intéressante pour les saisonniers travaillant sur des communes où le marché locatif est tendu et les loyers sont prohibitifs, notamment dans les stations balnéaires ou de sports d'hiver. De plus, elle permet de résoudre les difficultés souvent importantes de transports entre les lieux d'hébergement et de travail. Or, nombreux sont les employeurs qui n'ont pas de logements permettant d'accueillir dans de bonnes conditions des saisonniers.

Face à cette situation, une première mesure viserait à inciter les employeurs individuels et les petites entreprises (TPE et PME) à disposer de logements destinés à leurs salariés saisonniers. Pour les y aider, des avantages fiscaux leur seraient accordés lors de l'acquisition et/ou la rénovation de bâtiments, y compris dans le cadre d'un changement de destination ou d'usage situés à proximité de leurs locaux professionnels. Ce dispositif pourrait également concerner la construction de logements pérennes ou l'installation d'hébergements légers ou modulaires. Il serait bien entendu conditionné à un engagement contrôlé que les logements considérés soient durablement occupés par des salariés saisonniers.

PRÉCONISATION #8

Créer un dispositif fiscal dont le montant serait proportionnel aux coûts engagés, avec un plafond à définir, par un employeur individuel, TPE ou PME, pour acquérir, rénover, voire construire, des logements destinés à ses salariés saisonniers et actifs en mobilité, avec un engagement de maintenir durablement cet usage exclusif.

Comme cela a déjà été évoqué à plusieurs reprises dans cet avis, les normes et les règles à respecter s'agissant de logements mis en location, diffèrent en fonction de leur usage. Ainsi par exemple, les niveaux d'exigence ne sont pas les mêmes pour des meublés de tourisme de type gîtes que pour les locations dédiées aux saisonniers. Les contraintes sont plus drastiques pour les secondes. Pourtant, les locations destinées aux touristes, dès lors qu'elles font l'objet d'un classement officiel soumis à contrôles réguliers, offrent toutes les exigences requises s'agissant de leur habitabilité, qui sont supérieures à ce qui est attendu d'un logement dit décent. Ce concept réglementairement défini⁴⁹ repose sur 5 critères :

- ➔ une surface minimale ;
- ➔ l'absence de risque pour la sécurité et la santé du locataire ;
- ➔ l'absence d'animaux nuisibles et de parasites ;
- ➔ une performance énergétique minimale ;

49 Décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent pris pour l'application de l'article 187 de la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000217471/>

- ➔ la mise à disposition de certains équipements.

Or, certains logements pourtant agréés « tourisme » ne le sont pas pour accueillir des salariés saisonniers, alors que les durées potentielles d'occupation sont pourtant du même ordre. Il apparaît donc pertinent d'autoriser l'hébergement de travailleurs saisonniers dans des locations touristiques faisant l'objet d'un classement officiel. En zone rurale agricole, où les possibilités de constructions et de changements d'usage sont particulièrement limitées comme l'a souligné l'association BRUDED,

l'hébergement de salariés saisonniers dans des gîtes ruraux labellisés, apporterait des solutions.

PRÉCONISATION #9

Autoriser l'hébergement de travailleurs saisonniers dans des locations touristiques faisant l'objet d'un classement officiel soumis à contrôles réguliers, par exemple, dans des gîtes ruraux labellisés.

C. Accompagner le développement de projets collectifs mutualisés

Les solutions de logement, portées par un seul acteur, souvent un employeur pour ses propres salariés, présentent l'avantage d'une certaine souplesse. En revanche, leur viabilité économique est généralement fragile, ce qui compromet leur pérennité. C'est pourquoi les démarches collectives associant plusieurs parties prenantes - groupes d'employeurs, collectivités territoriales, associations..., sont à encourager. Elles peuvent concerner les différents types d'actifs en mobilité, demandeurs de logements temporaires.

En effet, cette mutualisation permet de répartir les charges. De plus, dans les territoires à la fois touristiques et agricoles, cela permet d'allonger les périodes d'occupation des logements car les calendriers de saisonnalité des deux secteurs sont souvent différents.

En outre, cette mutualisation de l'hébergement facilite la mise en place de systèmes de transports collectifs vers les lieux de travail. À cet égard, lors de son entretien, Mme Catherine De Bruyne, représentant le Groupement des Hôtelleries & Restauration de France (GHR), a souligné la nécessité d'une synergie de réflexions des acteurs locaux quant aux besoins du logements des salariés. Il convient pour elle de ne pas raisonner seulement en termes d'attractivité touristique et de densité de lits, mais d'appréhender la problématique avec une vue d'ensemble, en y intégrant les travailleurs saisonniers. Elle a mentionné des exemples de résidences de tourisme menacées d'abandon lorsque propriétaires et gestionnaires se retirent d'un dispositif, en appelant les collectivités à récupérer ce type

de bâti et à les adapter, notamment s'agissant de la mise aux normes, pour accueillir des salariés. Seul le collectif peut permettre à ce type de projet d'aboutir, les établissements isolés n'ayant pas la capacité de les porter financièrement et administrativement. Ces synergies doivent pouvoir être permises.

Sur le même sujet, dans son étude précitée, Audélor considère que la réussite d'une opération d'hébergements pour les saisonniers réside principalement dans la mobilisation d'un ensemble d'acteurs, parfois complexes à coordonner : collectivités locales, employeurs ou groupements d'employeurs, gestionnaires d'hébergements collectifs, structures d'aide publique de type Action logement. Le CESE partage cette analyse qui peut être transposée à tous les territoires et tous les secteurs, y compris l'agriculture.

Cependant, le regroupement d'actifs en mobilité dans des bâtiments comprenant plusieurs logements induit des sujétions particulières. Elles concernent la gestion, l'entretien et le nettoyage, la sécurité, l'accueil, l'intermédiation, voire la surveillance, pour éviter d'éventuels conflits entre locataires et les nuisances vis-à-vis du voisinage. Même si les assurer génère automatiquement des coûts supplémentaires, qui peuvent être significatifs, cela permet d'offrir des prestations élargies. Malgré ces charges, les solutions mutualisées sont préférables aux individuelles, qui s'avèrent au demeurant parfois inexistantes dans certains territoires.

C'est pourquoi il convient de favoriser et d'encourager leur mise œuvre grâce à des soutiens financiers renforcés. Dans cet objectif, les aides publiques

s'inscrivant dans les dispositifs d'accompagnement existants, que ce soit pour l'hébergement ou pour les déplacements, doivent bénéficier d'une majoration significative, dès lors qu'il s'agit de solutions collectives multi-publics (saisonniers, étudiants, apprentis...), multi-employeurs ou multi-secteurs.

PRÉCONISATION #10

Bonifier les aides aux projets collectifs de logements d'actifs en mobilité, multi-filières ou multi-publics, pour financer :

- **l'intermédiation, l'entretien des locaux, la conciergerie, l'information des locataires...**
- **des solutions de mobilités partagés entre ces logements et les lieux de travail**

La mutualisation de solutions collectives permet de répartir les charges financières et donc de renforcer la viabilité économique des projets. Si de telles démarches fonctionnent aujourd'hui, elles se limitent le plus souvent à un seul secteur d'activités : agriculture ou tourisme. Ce cloisonnement repose généralement sur un manque de contacts et une méconnaissance de leurs activités respectives, y compris s'agissant du recrutement et de l'hébergement des salariés saisonniers. Lors de son déplacement à Rennes, la commission Territoires, agriculture et alimentation du CESE y a rencontré des représentants locaux de l'UMIH⁵⁰ et des responsables d'une coopérative de producteurs de

légumes, « Terres de Saint-Malo ». Tous opèrent au sein du même territoire, à la fois touristique et agricole. Les hôteliers ont mis en place des solutions partagées pour loger leurs salariés saisonniers alors que les adhérents de la coopérative qui sont confrontés à la même problématique, la traitent pour le moment individuellement. Consciente que des synergies sont possibles, la coopérative « Terres de Saint-Malo » a indiqué qu'elle réfléchissait à un rapprochement avec des professionnels de l'hôtellerie, pour examiner la faisabilité et l'intérêt de projets communs.

De telles mutualisation peuvent être mises en place entre d'autres types d'acteurs, eux-aussi sectoriels, directement concernés par les questions de logement des salariés. Il s'agit des groupements d'employeurs (GE). Association loi 1901, à but non lucratif, le GE permet à plusieurs employeurs de se réunir afin de partager le temps de travail d'un ou de plusieurs salariés. Il peut en particulier permettre aux TPE et aux PME de faire face aux fluctuations d'activité, à la saisonnalité, aux difficultés de recrutement et de mobilisation de compétences spécifiques sur certains territoires ou pour certains métiers. Il peut également associer des acteurs publics et privés en affectant du personnel à des activités communes d'intérêt général comme l'animation, le sport, la culture, le tourisme, le secteur sanitaire et social⁵¹. Or, comme pour l'exemple malouin, les GE situés sur un même territoire mais relevant de

secteurs différents, ne collaborent que très rarement.

Lors de son audition, Mme Muriel ABADIE, maire d'une commune gersoise et Vice-présidente du Conseil Régional d'Occitanie, a indiqué qu'il existe dans sa région un Centre de Ressources des groupements d'employeurs (CRGE). Depuis 2019, la Région a mis en place un dispositif d'aides directes en faveur des groupements d'employeurs dans leurs deux premières années d'existence et aide aussi ceux de plus de trois ans à se pérenniser au travers de nouveaux projets. Le GE gersois « les 4 saisons » effectue un « sourcing » d'étudiants, afin de recruter des travailleurs en amont des phases saisonnières d'activités. Chaque année 60 étudiants sont recrutés pour les adhérents du GE. Les adhérents sont accompagnés dans le recrutement, et les saisonniers dans leur recherche de logement. Certains logements ont été mutualisés avec le CROUS, les missions locales, grâce à un audit réalisé en amont. De manière générale, le CRGE Occitanie développe ce genre d'initiatives et les mutualise, au bénéfice des différentes filières et activités. Il a également lancé des travaux multi-territoires « mer & montagne », afin de pérenniser certains emplois saisonniers et faire se rejoindre les deux saisons, pour sécuriser le statut des travailleurs au même titre qu'un CDI. Si l'expérimentation est concluante, elle sera déployée sur l'ensemble du territoire de l'Occitanie.

51 Source : ministère chargé du Travail et de l'Emploi

Par ailleurs, les syndicats de salariés sont des partenaires incontournables pour mettre en place des solutions de logement innovantes et adaptées aux besoins des saisonniers. Celles-ci doivent tenir compte des spécificités territoriales, notamment en milieu rural. Ces particularités locales peuvent conduire à aménager, les règles et les normes dans le cadre du dialogue social paritaire. En effet, le Code du travail offre la possibilité de conclure des conventions collectives de branches, aussi appelées accords de branches⁵². Pour les élaborer, le Code précise que « les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2, affiliées ou adhérentes aux organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords ». Selon l'article L2232-5-1, la branche a notamment pour mission de « définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles ».

S'agissant du secteur agricole, le Code rural et de la pêche maritime prévoit la possibilité, tout en l'encadrant fortement, de déroger localement aux règles nationales en matière de logement des travailleurs saisonniers. La dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif de branche prévoyant des mesures compensatoires garantissant la protection de la santé de ces travailleurs. Cette décision

définit le champ d'application de la dérogation, les modalités de mise en œuvre et sa durée après avis des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans cette branche professionnelle. Après avoir été négociés de tels accords sont entérinés par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

PRÉCONISATION #11

Favoriser la coordination inter-secteurs, en particulier au niveau des groupements d'employeurs, et valoriser le dialogue social pour mettre en place des solutions de logement innovantes et adaptées aux besoins des salariés saisonniers.

De nombreuses associations interviennent dans le domaine du logement temporaire, le cas échéant à vocation sociale. Elles sont souvent spécialisées sur un type de public : les jeunes, les étudiants...

À Rennes, la délégation du CESE a rencontré un représentant régional de l'UNHAJ⁵³ aussi appelée Habitat Jeunes. Sa mission est l'accompagnement de jeunes de moins de 30 ans, salarié(e)s, étudiant(e)s, apprenti(e)s, en formation ou en recherche d'emploi, dans leur recherche de logement, par des actions individuelles et collectives d'accueil, d'information et d'orientation. Ce travail s'appuie sur la mobilisation des offres existantes et sur le développement d'offres nouvelles. Elle assure une

52 Article L2232-5 du Code du Travail

53 Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes

fonction de prospection et de mobilisation de l'offre dans le parc privé et public⁵⁴. Habitat Jeunes joue le rôle d'interface entre l'offre et la demande, grâce à sa connaissance des jeunes du territoire, parmi lesquels il y a bien entendu des salariés saisonniers.

La préparation de l'avis a également donné lieu à un entretien avec des responsables de l'Union professionnelle du logement accompagné (Unafo). Le secteur du logement accompagné regroupe les résidences sociales, pensions de famille, foyers de jeunes travailleurs et de travailleurs migrants. Il s'organise autour de trois piliers de la gestion locative sociale :

- accueillir les publics en difficulté ;
- leur permettre de se loger ;
- accompagner les personnes et les familles pour accéder et se maintenir dans un logement.

Même si les salariés saisonniers ne constituent pas le public prioritaire de l'Unafo, celle-ci est confrontée à des problématiques similaires aux leurs.

Ces différents échanges ont montré que de telles structures bénéficient de soutiens financiers publics, mais que ceux-ci sont forfaitaires et non actualisés. Cela signifie que le montant de leur dotation est figé quelle que soit l'importance de l'activité qu'elle est destinée à soutenir. Par conséquent de telles associations peuvent rapidement être victimes de leur succès. En effet, si elles rendent les services pour lesquels

elles ont été créées, cela se traduit par une augmentation des demandes. Or, leurs moyens étant constants, les prestations qu'elles sont dès lors en mesure de mettre en œuvre en faveur de chaque demandeur, sont qualitativement affectées, sauf à ce qu'elles refusent de prendre en charge des sollicitations supplémentaires ce qui ne correspond pas à l'esprit dans lequel elles opèrent. C'est pourquoi il serait judicieux de réaliser très régulièrement un bilan de l'activité et des résultats obtenus par de telles structures, afin d'adapter en conséquence, y compris si nécessaire à la baisse, les ressources qui leur sont octroyées.

PRÉCONISATION #12

Actualiser selon le rythme de développement de leurs projets, les enveloppes de soutiens aux associations pour l'aide à la gestion locative sociale ou temporaire.

Les projets d'hébergements collectifs qu'il convient d'encourager, qu'il s'agisse de réhabilitation de bâtis existants ou de construction, sont nécessairement plus onéreux que les individuels. De plus, ils nécessitent des surfaces importantes pour leur implantation. Globalement, ils représentent des investissements très conséquents. S'ils sont portés par des acteurs associatifs ou privés comme des groupes d'employeurs, leur

54 Source : <https://www.habitatjeunes.org/un-logement-et-bien-plus/etre-accueilli-orienté/>

financement peut s'avérer délicat, y compris sur le volet foncier dans des zones touristiques en tension. Dans ce cadre, des solutions de portage temporaire peuvent utilement être mises en œuvre par les collectivités territoriales, via des structures comme des foncières. Ce recours à ce type de montage permet en effet de dissocier l'acquisition du foncier du volet immobilier. Concrètement, la foncière achète le terrain et le met à disposition du porteur du projet, auquel elle le rétrocède ensuite selon des modalités adaptées, souvent avec des versements échelonnés dans la durée. Bien entendu, ce système ne peut fonctionner que si le projet est considéré comme d'un intérêt général par la collectivité.

PRÉCONISATION #13

Créer des foncières locales au niveau des EPCI pour assurer le portage foncier de projets collectifs d'hébergement des actifs en mobilité.

Outre les logements classiques dans des bâtiments pérennes construits selon les techniques habituelles, d'autres solutions peuvent être envisagées pour les salariés saisonniers. En premier lieu, les auditions ont montré que certains d'entre eux privilégièrent leur autonomie, en utilisant, leurs camping-cars. Par ailleurs, se développent de nouvelles formes d'habitats mobiles. Les auditions et les entretiens réalisés pour préparer l'avis ont permis d'en identifier un certain nombre de différentes natures. Il s'agit souvent d'habitats mobiles et le cas échéant démontables, qui peuvent être habituellement destinés aux campings ou, plus originaux, comme des containers

aménagés. Une autre formule consiste en de véritables maisonnettes, souvent baptisées « Tiny house », construites hors-site, c'est-à-dire en usine, puis livrées et montées sur place. Ces différentes solutions ont toutes en commun un coût moindre que des bâtiments « en dur », une grande rapidité d'installation et la possibilité d'être enlevées et déplacées si nécessaire. Des associations développent ce type d'habitats pour y héberger différents types de publics en quête de logements. C'est le cas de « Hameaux Légers », association née en Ardèche et désormais installée en Bretagne. Comme son nom l'indique, elle conduit des projets visant à la création de véritables petits villages constitués d'habitats qu'elle qualifie de « réversibles ». De nombreuses autres expériences du même type fleurissent sur l'ensemble du territoire. Ces différentes solutions qui ne sont pas directement destinées aux salariés saisonniers, peuvent cependant répondre à leurs besoins. Elles doivent bien entendu respecter les normes et donc offrir le niveau de confort et d'équipements légitimement attendu par leurs occupants, notamment au regard de conditions climatiques

De tels habitats ne peuvent être installés n'importe où et dans n'importe quelles conditions. Même s'ils ne sont pas à vocation permanente et sont bâties sans fondations, ils doivent respecter les règles d'urbanisme, en particulier dès qu'ils atteignent une certaine superficie. Ils font alors l'objet de procédures, souvent longues, comme le dépôt d'un permis de construire, qui ne sont pas adaptées à cette problématique.

Par ailleurs, ces habitats doivent être alimentés en eau et en électricité. De plus, ils doivent comporter un système de traitement des eaux usées, soit en étant raccordés au réseau d'assainissement collectif, ce qui est rare en dehors des zones agglomérées, soit en étant dotés

d'une fosse septique. Sauf à les installer à proximité immédiate d'une habitation ou d'une ferme, la seconde solution consiste à les implanter sur d'une plate-forme aménagée qui regroupe tous les réseaux et équipements requis. Cela permet aussi de répondre aux besoins des saisonniers qui vivent dans des camping-cars.

L'intervention facilitatrice des collectivités locales est donc déterminante. Dans les territoires marqués par la saisonnalité sur laquelle repose leur vie économique, elles ont tout intérêt à privilégier des solutions collectives qui s'intègrent dans des projets de territoires.

La question du lieu d'implantation de ces plates-formes peut se poser. Crées par la loi SRU⁵⁵ puis encadrés par la loi ALUR de 2014, les secteurs de taille et de capacité d'accueil limitées (STECAL) s'inscrivent dans la recherche d'un équilibre entre les espaces urbanisés et les espaces naturels et agricoles, pour à la fois préserver et revaloriser le patrimoine rural. Les STECAL qui doivent être intégrés dans les documents d'urbanisme (PLU ou PLUi) constituent une forme de dérogation au droit de l'urbanisme en ce qu'ils permettent la construction ou l'installation de bâtiments non directement liées à l'exploitation des terres, en zone cadastrale naturelle (N) et agricole (A).

Selon la loi, dans les STECAL, le règlement du PLU peut autoriser les aires d'accueil des gens du voyage ainsi que l'installation de résidences démontables constituant l'habitat permanent de leurs utilisateurs. En revanche, elle ne précise pas les autres constructions possibles dans les STECAL. Il appartient donc à l'autorité compétente en matière de document d'urbanisme, en fonction des besoins et des circonstances locales, de le définir⁵⁶. La création de STECAL est une possibilité qui est peu utilisée par les communes et les EPCI. Pourtant, dans les zones accueillant de nombreux saisonniers et ne disposant de logements traditionnels en quantité suffisante, elle peut constituer une solution intéressante pour implanter des plates-formes viabilisées destinées à l'accueil d'habitations temporaires. Cependant, une difficulté évoquée par des élus rencontrés, réside dans la distinction à faire respecter entre les STECAL destinés aux saisonniers, et ceux pour les gens du voyage, certaines personnes pouvant d'ailleurs simultanément relever de ces deux types de publics.

⁵⁵ Loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains

⁵⁶ Source fiche « Constructibilité en zones agricole et naturelle », Ministère en charge du logement

PRÉCONISATION #14

Accompagner la création de plates-formes viabilisées permettant l'accueil d'habitats temporaires pour les travailleurs saisonniers en :

- ➔ adaptant les règles et les procédures d'implantation de ces plates-formes au regard des spécificités locales et dans le cadre du droit à l'expérimentation ;
- ➔ associant les collectivités locales au financement de la viabilisation des plateformes dès lors qu'il s'agit de projets de territoires ;
- ➔ prévoyant une procédure spécifique dans les plans locaux d'urbanisme pour les Secteurs de taille et de capacité d'accueil limités (STECAL) susceptibles d'être utilisés pour l'implantation d'habitations de travailleurs saisonniers afin de faciliter l'appréciation en amont de l'intérêt et des contraintes du projet par l'autorité compétente (risques naturels, contraintes climatiques...)

D. Répondre aux attentes des salariés saisonniers

Toutes les préconisations précédentes, même si elles sont destinées à faciliter l'hébergement des salariés saisonniers, ne s'adressent pas directement à eux. Les études réalisées montrent que, compte tenu de la diversité de ce public et des difficultés constatées pour bien le connaître, un des obstacles importants à ne pas sous-estimer réside dans les voies utilisées pour lui transmettre les informations utiles. En effet, on constate qu'un nombre important d'entre eux ignorent quels sont leurs droits et les dispositifs, y compris d'aides financières, dont ils peuvent bénéficier. On note à cet égard un taux significatif de non-recours aux différents dispositifs existants. Cette situation est renforcée par le fait que certains saisonniers étrangers ont une maîtrise faible, voire inexistante, de la langue française. Pour d'autres, leur mode de vie itinérant les éloigne des services publics classiques et ne les amène pas non plus à recourir spontanément à des canaux tels qu'internet, pour se renseigner. Sans prétendre surmonter totalement ces difficultés structurelles, des solutions sont néanmoins envisageables. Ainsi, des vadémécums, régulièrement actualisés et traduits dans les principales langues des saisonniers étrangers, pourraient être rédigés au niveau national et complétés si nécessaire d'un volet régional. Ces documents présenteraient l'ensemble des règles, des dispositifs et des aides qui concernent les travailleurs saisonniers. Ils seraient diffusés à tous les employeurs de salariés

saisonniers, afin qu'ils les remettent et si nécessaire leur en expliquent le contenu, dès le premier contact entre eux.

Par ailleurs, il apparaît nécessaire de mieux répertorier et diffuser en temps réel les offres de logements disponibles pour les salariés saisonniers, et d'organiser la mise en relation avec la demande. Certaines Régions et territoires ont créé des plates-formes consultables en ligne en confiant notamment cette mission aux Maisons des saisonniers, là où elles existent.

Ces outils s'avèrent très utiles pour les salariés qui sont en mesure de les consulter mais aussi pour leurs employeurs potentiels qui peuvent jouer un rôle d'intermédiation, ainsi que pour la permanence d'accueil physique. Organisées par différents acteurs (collectivités, associations, syndicats, chambres consulaires...), elles restent un vecteur d'information privilégié pour certains publics.

Si l'élaboration de ces deux types d'outils (vadémécums et plates-formes) relève du pilotage régional, évoqué dans la préconisation n°1, leur diffusion systématique doit être réalisée au plus près du terrain. Elle doit mobiliser l'ensemble des acteurs concernés.

PRÉCONISATION #15

Mobiliser tous les canaux et les acteurs pour assurer l'information de l'ensemble des salariés saisonniers :

- ➔ **Généraliser la diffusion de vadémécums adaptés aux publics visés avec l'objectif de réduire les taux de non-recours aux aides existantes (Action Logement, APL, garantie Visale)**
- ➔ **Développer et renforcer la mise en relation des offreurs et des demandeurs de logements pour les saisonniers (plates-formes, permanence physique, presse...)**

Il convient de souligner que, même si ce n'est pas lui qui a établi leurs contrats de travail, la responsabilité de l'exploitant agricole peut être engagée, dès lors que des personnes travaillent chez lui. Les infractions commises dépassent généralement la stricte question du logement, périmètre de cet avis, mais elle en fait souvent partie.

Pour lutter contre ces dérives, malheureusement souvent intentionnelles de la part des sociétés incriminées, des employeurs ont commencé à mettre en place des outils tels que des chartes définissant les bonnes pratiques à respecter par les prestataires au-delà du seul cadre légal.

Le CESE salue ces démarches mais considère qu'elles doivent préparer et anticiper la mise en place d'une véritable procédure d'agrément des sociétés prestataires de services, donnant lieu à un renouvellement régulier.

PRÉCONISATION #16

Étudier une procédure d'agrément officiel par les services de l'Etat des prestataires de services en main d'œuvre saisonnière en matière de conditions d'hébergement, en s'appuyant sur les chartes de bonnes pratiques déjà élaborées et en associant les partenaires sociaux.

Confrontés aux difficultés de plus en plus fortes pour recruter et loger leurs salariés saisonniers, un nombre croissant d'employeurs, en particulier du secteur agricole, qui auparavant assumaient personnellement ces deux missions, choisissent désormais de recourir à des entreprises de prestation de services auxquelles ils délèguent ces rôles. Si, dans la grande majorité des cas, cette solution fonctionne sans problèmes, l'actualité révèle régulièrement des situations dans lesquelles les conditions d'emploi des saisonniers sont illégales, voire inhumaines. Ces dérives donnent lieu à des poursuites pénales. Des condamnations parfois sévères ont été prononcées, des procès sont encore en cours. Il s'agit dans la plupart des cas de sociétés basées à l'étranger employant de la main d'œuvre elle-même étrangère, notamment sud-américaine.

Agir autrement pour l'innovation sociale et environnementale

Notre groupe salue le travail effectué par Madame Catherine Lion et la Commission Territoires, agriculture et alimentation dans l'élaboration de cet avis auquel nous n'avons pas participé.

Les analyses approfondies des dynamiques locales et les initiatives mises en lumière soulignent le rôle des échelons régional, intercommunal et communal dans la recherche de solutions pragmatiques.

Beaucoup de préconisations sont très utiles notamment la préconisation 7.

Nous relevons toutefois un déséquilibre dans le nombre de préconisations demandant un soutien financier public, particulièrement en cette période de restrictions budgétaires. D'autres solutions auraient pu être imaginées, plus responsabilisantes pour les employeurs, s'agissant de secteurs dont les modèles économiques sont fondés sur la saisonnalité, et dans un esprit de responsabilité sociétale des entreprises :

Par exemple, on pourrait étendre la loi sur le logement social aux communes touristiques sur la base du nombre d'habitants hébergés en pleine saison : cela conduirait les promoteurs à financer des logements de saisonniers en même temps que des logements touristiques.

Pour les saisonniers agricoles, Madame la ministre a évoqué les solutions déjà disponibles en lien avec la réhabilitation des logements

ou espaces vacants. Nous sommes à ce sujet particulièrement attentifs à ce que les mesures s'inscrivent dans la transition écologique.

Nous regrettons enfin qu'aucune mention ne soit faite de l'adaptation des flux touristiques au changement climatique. Du fait de ces déséquilibres et malgré notre soutien à une partie des préconisations, nous nous abstiendrons.

Agriculture et Coopération

Le coup de projecteur donné par le CESE sur la problématique du logement des saisonniers est une opportunité. Cette crise spécifique n'est pas nouvelle mais elle prend une tout autre dimension avec la crise du logement généralisée sur le pays. Nous espérons que le travail de notre institution fera bouger les lignes pour mettre en place des solutions bénéfiques tant pour les salariés que pour les employeurs.

La pérennité de l'activité de nombreuses entreprises, et notamment des entreprises agricoles, dépend des saisonniers. Le logement est un des facteurs d'attractivité pour ces salariés.

La problématique est connue mais elle souffre, comme le dénonce l'avis, d'une approche presque individuelle et manque d'une prise en compte globale par les Pouvoirs publics. Lors de la préparation de cet avis, la commission a pris connaissance des nombreuses initiatives, de différents secteurs d'activité, sur l'ensemble des territoires. Tous les acteurs, et notamment les employeurs, n'ont

pas les moyens ou la disponibilité pour monter de tels projets. Il serait donc très utile de mutualiser et d'offrir des solutions globales. C'est ce que propose cet avis.

Le secteur agricole est particulièrement concerné par cette problématique, notamment dans les filières viticoles et des fruits et légumes. Nous avons été sensibles à toutes les préconisations mais nous appuyons plus particulièrement les préconisations 1 et 2 qui visent à renforcer la connaissance des besoins en saisonniers et le profil des saisonniers et aussi à diffuser les mesures prises par les acteurs de terrains au bénéfice de tous les territoires. En parallèle, recenser les logements vacants et mieux faire connaître le bail à réhabilitation aurait du sens dans cette première démarche d'information pour toutes les parties.

Nous sommes convaincus par l'idée de doubler la territorialisation des politiques en faveur du logement des saisonniers par la création d'une délégation interministérielle. Nous insistons sur le fait qu'elle devrait bien sûr veiller à ce que tous les territoires se mobilisent, mais aussi à ce que les outils publics nationaux permettent à ces mêmes territoires d'agir. Pour être plus concret, parmi ces outils, existent les résidences hôtelières à vocation sociale, produits mal connus, qu'il faudrait largement développer tant elles paraissent adaptées aux besoins réels.

Nous soutenons également fortement les dispositifs qui pourraient encourager les employeurs à acquérir et / ou à rénover des logements pour les saisonniers comme le propose la préconisation n°8. Dans cette même tendance, nous entendons bien la préconisations n°6 et plaidons pour étudier urgently un dispositif ad hoc qui simplifierait considérablement la concrétisation des projets, alors qu'aujourd'hui, pour les construire, il faut affronter un dédale d'aides. Dans ce cadre, étudier un produit

adapté d'une part pour le secteur à caractère public et d'autre part pour les intermédiaires privés serait opportun.

Il nous paraît par ailleurs tout à fait pertinent d'encourager un droit à l'expérimentation, évoqué dans la préconisation n°2, pour des formules de logements temporaires et adaptées tant à la demande des employeurs qu'au besoin des salariés.

L'esprit de ces préconisations rejoint celui de la loi relative à l'habitat dégradé, adoptée le 9 avril 2024, qui consacre plusieurs mesures innovantes sur la restauration et la mise à disposition de logements. Cet avis pourrait créer un lien entre ces nouveaux dispositifs et les besoins des salariés saisonniers.

Enfin, la préconisation n°16 nous paraît dessiner une voie possible pour les secteurs d'activité qui doivent recourir à des prestataires de services. Certains pseudo-prestataires ont infligé des conditions inhumaines de travail aux saisonniers, il faut absolument agir pour que cela ne se reproduise pas.

Les deux groupes ont voté pour.

Alternatives sociales et écologiques et Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Pas un été ne passe sans que soient annoncés de nouveaux décès de travailleurs et travailleuses saisonniers liés à leurs mauvaises conditions de travail et de vie.

Les préconisations formulées dans le projet d'avis n'ont pas de caractère particulièrement problématique qui emporterait un rejet du texte. Néanmoins, nous identifions de nombreux manques.

De manière générale, il aurait été opportun de ne pas réduire la question aux saisonniers mais de l'élargir aux contrats temporaires et, plus globalement, à la problématique de la mobilité professionnelle.

Pour nos Groupes, il est impératif de passer d'une logique de mise à l'abri économique à une logique d'insertion au sein du territoire avec, notamment, des conditions de logements décentes. Le caractère temporaire du travail ne peut exonérer quiconque du respect du droit au logement dont l'État est garant.

Nous regrettons que le projet d'avis ne questionne pas les pratiques des employeurs et employeuses et notamment leur capacité à pouvoir financer le logement des saisonniers sans « dégrader les comptes de la Nation ». Nous considérons que les propositions relatives à la fiscalité risquent de conduire, à terme, à des effets d'aubaine au profit des employeurs et employeuses, sans effets notables pour les travailleurs et travailleuses. Par ailleurs, la volonté de rattacher le logement au contrat de travail les maintiendrait dans une situation de dépendance et d'insécurité.

Nous soutenons néanmoins la préconisation 4 qui prévoit des mesures fiscales et réglementaires d'alignement des meublés de tourisme et les autres types de location.

La question de la rémunération - dont on ne peut douter qu'elle est pourtant le vecteur premier d'amélioration des conditions de vie - n'a pas été traitée, de même que celle d'un renforcement de leurs droits pour garantir leur sécurité et leur bien-être. A ce titre, les droits des populations étrangères,

de plus en plus discriminées mais pourtant essentielles pour garantir la pérennité des secteurs faisant appel aux saisonniers, auraient dû faire l'objet de développements particuliers.

Finalement, ce projet d'avis n'est axé que sur la quantité de logements saisonniers, et non sur leur qualité, ce que nous déplorons. Cela correspond bien à la logique privilégiée par le Gouvernement et certaines organisations. Nous espérons que cet acte manqué collectif pourra être rattrapé par la suite.

Nous remercions la rapporteure et la Commission pour ce texte. Nos Groupes partageront leur vote.

Artisanat et professions libérales

Alors que la saison estivale approche, la question du recrutement des saisonniers se pose, comme chaque année, dans les nombreuses activités liées au tourisme comme dans l'agriculture.

Or, ces dernières années, l'embauche de saisonniers est devenue plus difficile avec - dans le secteur Hôtellerie-Restauration - un taux d'échec de plus de 50% lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de proposer un logement. Résultat : des entreprises sont contraintes de réduire leur activité, faute de personnel suffisant.

Ainsi, l'activité saisonnière est désormais fortement liée à la capacité de proposer un hébergement aux salariés, tant le marché locatif est tendu dans les zones touristiques, que ce soit en termes de disponibilité comme de coût.

Face à cette situation, préjudiciable à l'activité économique de ces territoires, des projets partenariaux ont vu le jour pour répondre aux besoins locaux de logements de saisonniers comme d'apprentis souvent confrontés à la même problématique. Cet enjeu du logement fait aussi partie des mesures du Plan gouvernemental lancé il y a un an en faveur des saisonniers du tourisme.

Ces démarches restent toutefois insuffisantes et nous partageons avec l'avis, la nécessité d'une véritable stratégie nationale pour le logement des saisonniers comme des autres actifs en mobilité.

Nous approuvons l'objectif d'un pilotage national qui fixerait une feuille de route et recenserait les bonnes pratiques, tout en laissant à la Région la responsabilité de coordonner et d'encourager les projets au plus près des besoins locaux et d'identifier les solutions les mieux adaptées, conformément aux préconisations 1, 2 et 3 de l'avis.

Nous soutenons aussi la proposition d'une aide bonifiée aux projets multi-publics (saisonniers et apprentis par exemple) qui permettent d'allonger la période d'occupation et de consolider le modèle économique (préconisation 10).

Il convient par ailleurs de s'attaquer aux facteurs qui nuisent au développement d'une offre de logements saisonniers.

Nous soutenons, à cet égard, la nécessité de revoir le régime fiscal attractif appliqué aux meublés de tourisme, qui contribue à assécher le marché des autres types de location (préconisation 4).

Il nous semble également légitime qu'un bien loué régulièrement à des saisonniers ou autres actifs en mobilité, puisse être éligible aux mêmes aides à la rénovation que celles ouvertes aux locations à titre de résidence principale (préconisation 6) ; nous pensons à MaPrimeRénov dont l'effet sera vertueux pour la

consommation énergétique comme pour le confort des occupants.

Enfin, il nous paraît indispensable d'encourager les entreprises s'impliquant sur cet enjeu du logement, d'autant que le secteur de l'hôtellerie-restauration est composé en majorité de TPE dont les capacités d'investissement sont limitées.

Aussi, nous approuvons la proposition d'un avantage fiscal pour les TPE-PME qui investiraient dans l'acquisition ou la rénovation de bâtiments, tout en s'engageant à les louer en faveur de leurs salariés saisonniers ou apprentis (préconisation 8).

Des pistes complémentaires auraient aussi pu être examinées pour encourager davantage les entreprises à investir dans le logement de leurs salariés, comme la question des cotisations sociales pesant sur l'avantage en nature que constitue la mise à disposition d'un hébergement, ou encore la création d'un « usufruit locatif social employeur ».

Nous regrettons que de telles pistes aient été écartées lors des échanges en commission.

Pour autant, le Groupe Artisanat et Professions Libérales partage l'ambition portée par cet Avis et il l'a voté.

Associations et Environnement et nature

Chaque année, à l'été, pendant les vacances, les collectivités et employeurs locaux interpellent les pouvoirs publics : nous n'avons pas assez de travailleurs saisonniers, ce qui constitue une menace pour notre économie locale basée sur le tourisme ou l'agriculture. Ce secteur saisonnier est pourtant primordial pour le développement et la dynamique de nos territoires. Il est difficile d'imaginer autant pour le tourisme que pour notre agriculture, une économie qui

n'impliquerait pas le recrutement de saisonniers.

La problématique du logement des saisonniers ne se résume pourtant pas à la seule référence aux « ruralités productives et touristiques » parce que les enjeux rattachés au travail agricole et aux activités touristiques ne sont pas les mêmes. Bien sûr, ces deux secteurs ont des points communs : la faible attractivité de l'emploi saisonnier au regard des conditions de travail, des statuts, contractuels notamment et au regard des niveaux de rémunération proposés. Mais, même si cette situation identifiée est commune, il ne faut pas la fondre dans une même problématique.

A ce titre, il est impératif de souligner que la question du logement saisonnier est avant tout une question sociale car elle touche à la décence élémentaire des conditions de vie et ce d'autant plus que l'activité saisonnière fait majoritairement appel à du travail précaire et donc à des travailleurs déjà pauvres. Si le présent avis ne fait pas d'impasse sur cette dimension, il adopte préférentiellement l'angle du maintien de l'activité et de l'attractivité des territoires. Il aurait dans doute fallu lors des auditions accorder une plus grande place aux quelques deux millions et demi de personnes concernées au premier chef par cette réalité.

Si ce secteur est important, son développement ne peut se faire au prix du saccage du territoire, des paysages et des ressources naturelles. Dans le cas du tourisme en particulier, même avec l'argument de loger des saisonniers, on ne peut continuer à construire "à neuf" dans des territoires caractérisés

par la surabondance de lits froids, de logements vacants ou autres résidences secondaires. En dépit de la traditionnelle déploration sur la rareté du foncier, le gisement est là, sous les yeux de toutes et tous. En montagne, la Cour des comptes relevait des taux d'inoccupation de 14 à 60% selon les stations. Sur le littoral dans le Morbihan, 16% de résidences secondaires restent inoccupées contre 9% en moyenne nationale. La Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement PACA en relève plus de 17% au niveau régional.

Certes, un ensemble de préconisations s'attache au sujet, et l'exprime frontalement, dont la préconisation n°7 ce qu'il faut saluer. Cependant, le groupe des Associations et le groupe Environnement et nature soulignent qu'en mobilisant préférentiellement des leviers fiscaux et incitatifs, certaines ménagent ainsi la possibilité d'effets d'aubaines ou d'optimisations opportunistes au regard des conditionnalités et de la durée des avantages consentis. Il convient d'être vigilant sur l'utilisation détournée de tels outils et plus largement poursuivre une réflexion plus large sur la pérennité et l'éthique d'un tel modèle touristique dont certaines formes produisent pollutions, disparition des écosystèmes ou rupture des continuités écologiques.

Chaque territoire présente ses spécificités : sa taille, sa géomorphologie, son économie, sont autant de facteurs qui rendent la participation de l'échelon local essentielle pour bien prendre en compte les besoins des collectivités et des employeurs locaux. L'avis l'identifie parfaitement et comporte

un ensemble de préconisations destinées à clarifier le pilotage du sujet à tous les niveaux : stratégie nationale, mise en place d'un délégué interministériel dédié, rôle coordinateur dévolu au préfet et au président de région afin d'incarner une fonction pivot à même de d'assurer une synergie effective entre le national, le régional et le local.

Le dialogue avec tous les acteurs locaux, notamment l'ensemble de la société civile, constitue un pan indispensable à la construction d'une politique de logement des saisonniers efficiente. Les associations continueront à poursuivre leur action dans cet esprit de cohésion sociale et territoriale qui les animent. Néanmoins, l'avis recommande d'ajuster leurs besoins financiers au prix d'une logique intrusive de vérification de leurs résultats. Pourquoi, alors que cet avis est animé par un esprit de co-construction, de dialogue assujettir la relation entre les pouvoirs publics et les associations à la méfiance ?

Conscients des points de vigilance soulevés ici, les membres de nos groupes ont partagé leurs voix pour cet avis, qui appelle aussi à consacrer de prochains travaux du Conseil sur la condition des travailleurs précaires, et souvent oubliés. A quand un diagnostic de la société civile sur cette réalité afin de prévoir des solutions pour y remédier ?

CFDT

Essentiel, varié mais fragile et précaire, le travail saisonnier concerne 2,5 millions de personnes, dont les ¾ ont un revenu annuel inférieur à 12 440 euros.

Si la situation sociale des travailleurs saisonniers ne s'inscrit pas directement dans le périmètre de l'avis, nous saluons le fait qu'elle y soit évoquée et documentée. Il y a derrière ce diagnostic une grande question sociale qui interroge

les modèles économiques, les politiques d'emploi et de logement mais aussi de mobilité. L'offre de logement de qualité pour ces travailleurs est une condition indispensable mais percutée par les prix du marché locatif liés à l'afflux touristique et l'insuffisance du parc. La question particulière de l'accès au logement est une dimension essentielle d'inclusion sociale, et de qualité de vie décente.

En ce sens, l'avis pointe la nécessité d'une stratégie basée sur des données consolidées via un observatoire national du logement saisonnier. Coordonner les acteurs dans le cadre d'une politique interministérielle sur le modèle « d'Action cœur de ville » est une solution opportune. Il s'agit aussi de remédier aux déséquilibres du marché locatif en zone tendue par des mesures incitatives et encadrées, de remettre des logements inoccupés à disposition, de favoriser la coordination inter-secteurs et d'assurer une information pratique et accessible à tous afin de maximiser les taux de recours aux aides existantes. Comme l'avis le mentionne, la CFDT souligne que le dialogue social doit être un outil essentiel pour mettre en place des solutions de logement innovantes et adaptées aux besoins des travailleurs saisonniers.

Nous saluons l'écoute de la rapporteure et la méthode retenue par la commission qui a eu recours à une plateforme participative a associé les CESER et, est allée vers les acteurs de terrain.

La CFDT a voté l'avis tout en rappelant que le droit au logement qui est personnel ne saurait devenir dépendant du contrat de travail.

CFE-CGC

La crise du logement est un problème multi-facette nécessitant une attention particulière et des mesures adaptées aux variations d'activité tout au long de l'année. Comme le démontre cet avis, cette crise touche particulièrement les territoires marqués par la saisonnalité et les personnes exerçant des activités saisonnières.

Ainsi, l'offre de logements disponibles est souvent insuffisante pour répondre à la demande croissante, exacerbée par la saisonnalité des activités économiques.

L'accès au logement peut également se complexifier du fait de coût exorbitant, notamment en période de haute saison touristique.

Par ailleurs, les conditions d'hébergement varient grandement en fonction des saisons. Par conséquent, l'hébergement saisonnier doit être soumis strictement aux normes de sécurité et de salubrité, la qualité de vie au travail passant aussi par celle de son lieu de vie.

Les difficultés du recrutement dans l'hôtellerie-restauration, agriculture et bien d'autres activités économiques, doivent chercher des solutions au niveau du territoire en s'appuyant sur le dialogue social local. Il sera également nécessaire de trouver des moyens efficaces pour réduire les situations spéculatives sur le logement.

Les partenaires sociaux devront prendre toute leur part dans les branches, et dans les territoires pour résoudre cette crise du logement saisonnier.

Une attention particulière

devra également être donnée à l'information. En effet, mieux faire connaître les aides et les réseaux pour le logement saisonnier aux travailleurs est plus que nécessaire. Notre groupe apporte son soutien à :

- la préconisation 2, relative au rôle de coordination en matière de logement saisonnier du Président du conseil régional et du préfet de région ;
- la préconisation 4, relative aux déséquilibres du marché locatif en zone
- tendue ;
- la préconisation 7, relative à la remise sur le marché des logements vacants ou en déshérence ;
- la préconisation 11, relative à la valorisation du dialogue social pour mettre en place des solutions de logement innovantes et adaptées aux besoins des salariés saisonniers.

Le groupe CFE-CGC votera cet avis.

CFTC

Même si nous avons l'impression qu'il n'y a plus de saisons, l'agriculture, le tourisme, les sports d'hiver, les plages l'été nous prouvent le contraire.

Si nous bénéficions de bons produits du terroir français, si nos vignes, nos vergers bénéficient de toutes ces « petites » mains l'été, si les touristes peuvent se sentir bien sûr notre territoire, si les adeptes de la glisse peuvent profiter de nos montagnes, c'est particulièrement grâce à tous les salariés saisonniers. Pendant des

mois, ils apportent leurs compétences et bien souvent en se déracinant de leur lieu de vie.

Si le manque d'attractivité vers ces métiers se fait sentir, les conditions de travail et les faibles salaires en sont souvent les raisons. Mais un problème important, qu'il faut régler vient s'y ajouter : le logement.

Dans l'avis proposé, la commission et sa rapporteure ont bien posé cette problématique appuyée par certains CESER. En fait sur le logement des travailleurs saisonniers, tout reste à faire.

Identifier un délégué interministériel, construire un observatoire, créer une coordination logement, repérer et soutenir les projets locaux et nationaux sont des préconisations approuvées par la CFTC.

Inciter les collectivités locales à recenser les biens vacants, accompagner la création de plates-formes viabilisées permettant l'accueil d'habitats temporaires, sont des préconisations soutenues par la CFTC.

Enfin, mobiliser tous les canaux et acteurs pour assurer l'information de l'ensemble des salariés saisonniers est une nécessité absolue.

Pour le groupe de la CFTC, même si nous ne sommes pas représentés dans la commission Territoires Agriculture et Alimentation, nous avons eu à cœur en tant qu'organisation syndicale à lire et à donner notre avis sur un sujet concernant les conditions de travail à améliorer pour les travailleurs saisonniers.

La CFTC a voté en faveur de l'avis.

CGT

Extraits d'interventions de salariés agricoles reçus à l'Assemblée nationale le 1ier décembre 2023.

Parole de berger

« Qu'est-ce que l'on conçoit comme étant une cabane dans ce métier ? Ce sont deux murs maçonnés entre deux bouts de roche surmontés d'une tôle ondulée, avec un vieux matelas, éventuellement de quoi se chauffer mais il ne faut pas être regardant sur les émanations de gaz carbonique et je ne parle pas du manque d'eau et d'électricité. Les employeurs nous logent dans des taudis. »

Paroles de salariés du Champagne

« On ne peut même pas parler de tentes Quechoua. Ce sont des camps avec des sacs poubelle et au milieu une cuve d'eau en plein soleil. Des patrons du champagne font appel en toute impunité à des sous-traitants qui pour certains portent des bracelets électroniques pour avoir été condamnés. Dans ce patrimoine de l'Unesco, se niche la misère, avec de véritables bidonvilles »

Déclarer ces métiers en tension déresponsabilise encore plus le patronat dans l'amélioration des conditions d'accueil et d'emploi des salariés. Parce que précaires et souvent immigrés, ils sont en situation de vulnérabilité et ainsi victimes de « traite d'êtres humains » subissant des conditions de logement insalubres, de vie et de travail inhumaines, indignes de notre pays.

Il n'y a pas un jour où ces situations ne se répètent dans tous les secteurs d'activité, entraînant parfois la mort pour certains travailleurs. Il y avait urgence à faire cet avis mais certainement pas avec ce contenu qui dédouane totalement les employeurs aux dépens des collectivités territoriales principalement.

Le groupe CGT a voté contre cet avis.

CGT-FO

Certains territoires et secteurs d'activités sont marqués par une forte saisonnalité de leurs emplois. Celle-ci s'inscrit souvent dans des contextes où le déficit en logement s'ajoute à un manque d'attractivité des métiers à pourvoir, rendant ainsi de plus en plus difficile le recrutement de la main d'œuvre pourtant nécessaire au maintien et à la dynamisation des économies de ces territoires. Il est donc important d'agir rapidement et trouver comment permettre aux saisonniers de se loger convenablement pour pouvoir travailler. Pour le CESE, une telle ambition ne peut se réaliser qu'à travers la mise en place d'une vraie stratégie nationale de développement de logements pour les saisonniers.

Le groupe FO soutient cette ambition car il est urgent de faire face à la pénurie qui touche ce type de logement depuis plusieurs années et qui risque de déstabiliser les économies de territoires entiers ou rendre encore plus difficiles les conditions dans lesquelles se logent les saisonniers. Il faut bien sûr renforcer la coordination entre les différents acteurs nationaux et territoriaux en charge du logement et mettre en place des mécanismes qui permettent un meilleur suivi des projets en cours, en s'assurant de la qualité des logements proposés aux saisonniers. Il faut également explorer les possibilités de rendre plus attractive la mise sur le marché de la location aux saisonniers, comme les aides à la rénovation, à la performance énergétique ou autre. A tous les niveaux, il faut encourager les initiatives mises en place et les valoriser, c'est pourquoi le groupe

FO tient à saluer le travail fait par Action logement en Occitanie par exemple où le bailleur social s'est lancé dans la construction de logements neufs destinés aux saisonniers, en plus des projets de rénovation d'anciennes résidences ou d'incitation à la location de chambres aux jeunes saisonniers par les seniors.

Pour le groupe FO, tout doit être fait pour que les saisonniers puissent accéder à de bonnes conditions d'habitation et éviter qu'ils soient obligés de vivre dehors, à la plage, dans leur véhicule, ou à plusieurs dans une même chambre, pour pouvoir travailler.

Le groupe remercie la commission pour ce travail et espère qu'il servira de cadre pour permettre aux pouvoirs publics de prendre conscience que sans logement pour les saisonniers, les métiers saisonniers risquent de connaître encore plus de tensions.

Le groupe FO a voté en faveur de cet avis.

Entreprises

Pour les entreprises, le lien emploi-logement est essentiel. Le travail saisonnier permet d'assurer la pérennité économique de nombreuses entreprises, tous secteurs confondus, dans la plupart des territoires. La prise en compte de la question de leur hébergement s'avère donc indispensable pour le maintien de l'activité.

La crise du Covid a révélé la dépendance de nombreuses activités à la satisfaction des besoins en main d'œuvre saisonnière. Au-delà, les tensions sur le logement des travailleurs

saisonniers s'inscrivent plus largement dans la crise du logement en France, et en particulier du logement locatif, avec de fortes disparités territoriales. Les entreprises sont fortement mobilisées en faveur de l'amélioration du logement des salariés au travers, notamment, d'Action Logement (groupe paritaire piloté par les organisations patronales et syndicales de salariés).

Pour autant, l'accès au logement est entravé pour beaucoup de saisonniers. L'offre de logement n'est pas toujours adaptée et la notion de saisonnier est très plurielle, notamment en termes de typologie de contrats de travail. Il est souvent assez difficile d'avoir un modèle économique viable de résidence pour saisonniers. La saisonnalité induit forcément de la vacance. Il faut également tenir compte, en zone touristique, du prix du foncier, de l'impact des trajets ou de l'existence regrettable de logements indécents (dormir dans un camion par exemple). Par ailleurs, il existe une vraie décorrélation entre les prix des logements et les capacités des ménages. Il faut donc produire une offre de logements abordables.

Le Groupe Entreprises salue la richesse du travail mené, s'appuyant sur les résultats d'une plate-forme participative et associant de nombreux acteurs du terrain et d'avis des CESER concernés, comme celui de l'Occitanie.

- ➔ Prenant acte de ces constats, l'avis identifie opportunément 4 axes prioritaires d'actions :
- ➔ Renforcer la cohérence des politiques publiques.
- ➔ Créer un cadre d'action législatif, réglementaire et fiscal, afin de favoriser l'hébergement des saisonniers et des actifs en mobilité.

- ➔ Accompagner le développement de projets collectifs mutualisés.
- ➔ Mieux informer les salariés saisonniers.

Pour le Groupe Entreprises, plusieurs défis doivent être relevés en faveur d'une véritable stratégie nationale pour le logement des travailleurs saisonniers en lien avec les territoires. Il partage et encourage nombre de préconisations formulées.

C'est le cas notamment de la nécessité de lutter contre la dispersion des compétences de l'Etat entre plusieurs ministères et au niveau des services déconcentrés (préconisations 1 et 2).

Le groupe Entreprises est également favorable à un recueil de données statistiques régulier (préconisation 1) pour mieux appréhender le phénomène et suivre les évolutions au niveau national. Il en va de même au niveau européen, où l'organisation d'une veille des données et des pratiques serait utile pour identifier de nouvelles solutions.

Sur la promotion de l'innovation, la préconisation n°2 d'un « droit à l'expérimentation » est intéressante. Ce droit pourrait relever à la fois du Conseil Régional et du (de la) préfet(e). Dans le cadre d'un droit à l'expérimentation, au regard du paritarisme de gestion, les partenaires sociaux d'Action Logement seront pleinement mobilisés pour apporter leurs expertises.

Sur la mobilisation des logements vacants ou en déshérence, la préconisation n°7 et la promotion du bail à réhabilitation auprès des propriétaires est une réponse aux besoins dans de nombreux territoires. A cet égard, la mise en place d'une nouvelle offre « Louer pour l'Emploi » (LPE) est destinée aux propriétaires privés souhaitant louer leur bien à des salariés. Ce dispositif combine une garantie (Visale) avec un prêt travaux à taux bonifié permettant de remettre en

état les logements. Les logements faisant l'objet d'un contrat LPE concourent à l'attractivité des territoires et à la performance des entreprises

Sur le rééquilibrage fiscal du logement en zones tendues, la préconisation n°4 du CESE est fortement attendue par les acteurs du logement.

Sur la création de foncières locales au niveau des EPCI pour assurer le portage foncier de projets collectifs d'hébergement des actifs en mobilités (préconisation 13), Action Logement a développé une foncière dédiée à ce type de montage pour la transformation de bureaux et locaux d'activité en logement. La Foncière de Transformation Immobilière intervient depuis 2020 sur l'ensemble du territoire et a permis en synergie avec les opérateurs locaux le développement de 4500 logements et vise une production de 1500 logements par an.

Enfin, le Groupe Entreprises rappelle qu'à côté des nécessaires rénovations dont il convient de préserver le mécanisme, il est impératif de construire et d'offrir du logement neuf. Dans le cadre du programme Action cœur de ville (ACV) auquel participent activement les entreprises et les Chambres consulaires, 25 000 logements ont été réhabilités pour un coût d'1 milliard d'euros. Ces dispositifs doivent être encouragés.

Le Groupe Entreprises vote favorablement cet avis.

Familles

Au travers de cet avis, le CESE met en évidence la vitalité et l'attractivité des territoires, qui reposent sur un dosage précis de services, d'infrastructures de transport, de développement économique et d'engagement des collectivités publiques au service des familles, des habitants de ces territoires. Cet équilibre est fragile et la saisonnalité de certaines activités peut le remettre en cause. Les acteurs associatifs de l'économie sociale et solidaire font preuve d'inventivité et d'innovation pour apporter des solutions concrètes. Ainsi Soliha, parmi d'autres, développe des initiatives au service des employeurs et des travailleurs saisonniers des secteurs du tourisme, de l'agriculture ou encore du bâtiment.

Les 16 préconisations du projet d'avis complètent la feuille de route du Gouvernement pour l'emploi des saisonniers sur la période 2023-2025. Celle-ci vise à permettre à chaque saisonnier de pouvoir vivre de son travail, de se loger correctement et de se former. Le logement mobilise 7 engagements sur 15 : c'est dire si le sujet est d'importance !

Dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie, les hôtels indépendants et familiaux subissent de plein fouet une double concurrence, celle des grands groupes et celles des locations et chambres d'hôte. Pour autant, ils doivent être attractifs pour inciter les travailleurs saisonniers à venir travailler dans leur établissement à la saison. Le dispositif fiscal de la préconisation 8 serait un bon levier pour y parvenir.

S'agissant des aides personnelles au logement, elles constituent un des principaux leviers de la politique du logement en France. Ces aides ont été ces dernières années l'objet de nombreuses remises en cause. Des ajustements sont nécessaires pour accroître l'efficacité du système actuel notamment en reconnectant le mode de calcul de ces aides à la réalité des marchés locatifs. Elles sont d'un apport important pour les familles à l'âge d'arrivée en études supérieures de leurs enfants ou lorsqu'ils sont en alternance. Ces multiples situations de logements saisonniers doivent se concilier et la mutualisation des solutions est à trouver pour les différents publics concernés.

Le groupe Familles a adopté l'avis.

Non-Inscrits

Tout au long de nos travaux, nous avons constaté que le travail saisonnier est indispensable pour de nombreux secteurs. Cependant, il doit faire face à un défi majeur à savoir celui du logement de ses acteurs.

En effet, les travailleurs saisonniers ont trop souvent des difficultés à trouver des solutions d'hébergements viables, du fait de loyers importants ou tout simplement par manque de disponibilité ou de réserve foncière.

Or, ces secteurs impactés sont essentiels pour la vie et le dynamisme de nos territoires, des commerces, des transports et des services publics.

La problématique est nationale et perdure depuis trop longtemps.

Peu d'employeurs dans les secteurs du tourisme et de la production agricole ont su intelligemment fidéliser leurs salariés saisonniers en réglant le problème de leurs logements en investissant dans des résidences dédiées.

Pour tous les autres, il appartient aux pouvoirs publics de privilégier une collaboration avec les collectivités locales au travers de la mise en place de projets de territoire spécifiques aux logements des saisonniers.

En cela, nous soutenons les préconisations de cet avis destinées à appliquer une véritable stratégie nationale visant à accompagner toutes initiatives concourant à résorber ce problème.

Les problématiques relatives à l'hébergement des saisonniers relèvent de nombreuses politiques publiques et de différents ministères.

Pour répondre à l'ensemble des enjeux étroitement liés entre eux, une approche globale de coordination est nécessaire afin de surmonter les difficultés que nous avons évoqué tout au long de nos discussions.

Le groupe des non-inscrits remercie la rapporteure, ainsi que l'administration pour ce travail qui identifie les blocages et propose des solutions d'actions concrètes.

Nous avons voté ce texte.

Outre-mer

Le sujet que l'Assemblée plénière examine aujourd'hui, met ou remet en exergue plusieurs crises qui traversent la France depuis plusieurs années : Le manque de main-d'œuvre, de logement et finalement le manque d'attractivité de certains métiers.

Pourtant, les activités saisonnières représentent non seulement un enjeu particulièrement important pour tout un pan de notre économie que pour les travailleurs eux-mêmes.

Comme le montre cet avis, le travail saisonnier couvre de multiples réalités. Néanmoins, les emplois de ce secteur riment souvent avec précarité, manque

de qualification et conditions de travail dégradées.

Bien qu'on fût dans une crise latente, l'après Covid a révélé la pénurie de saisonniers qui s'est traduite par la fermeture ou le ralentissement de bons nombres d'entreprises. Cette crise a surtout levé le voile, si c'était encore nécessaire, sur les conditions de travail de ces salariés.

Si on constate une progression du recours au travail saisonnier depuis 10 ans dans les Outre-mer, le problème se pose de manière sensiblement différente dans nos territoires à l'exception de certains comme à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin.

Sur ces territoires lointains, l'insularité, l'étroitesse des marchés, les besoins des secteurs saisonniers trouvent souvent une réponse locale.

La DARES a estimé que 10 000 personnes ont travaillé comme saisonniers dans les régions d'Outre-mer principalement dans le secteur du tourisme et de l'agriculture.

Toutefois, comme dans l'Hexagone, le secteur agricole a de plus en plus recours aux travailleurs saisonniers étrangers et ce phénomène sera en constante progression dans les années à venir.

Dans ce contexte, le groupe des Outre-mer considère que cet avis propose des pistes d'actions intéressantes face aux enjeux posés par une utilisation toujours croissante du travail saisonnier dans ces territoires.

Confier aux exécutifs régionaux et aux représentants de l'Etat, le rôle d'organiser et de coordonner la prise en charge de l'activité

saisonnière pour mieux répondre aux solutions d'hébergement est une idée intéressante. Toutefois, si la puissance publique doit concourir à accompagner le secteur, elle ne doit pas à elle seule supporter cette charge. Il appartient aussi aux employeurs de mettre en place des solutions suffisantes et décentes pour leurs employés.

Cependant, comment remettre sur le marché des logements vacants ou en déshérence dans les territoires ultramarins lorsque le déficit de logements est estimé à presque 100 000 pour 2,7 millions d'habitants dispersés sur onze territoires.

Le Groupe des Outre-mer a voté.

Santé et citoyenneté

Quelques mots sur le profil des quelques 2,5 millions de travailleuses et travailleurs saisonniers : elles et ils sont souvent jeunes, parfois étudiants, travaillent en dehors de leur région de résidence, et 51% sont des femmes, sauf dans les filières agricoles.

La moitié des contrats dure moins de 10 jours, chaque saisonnière et saisonnier signe en moyenne à 1,7 contrat de travail ; les horaires sont contraignants ; et la faiblesse des salaires souvent une réalité.

Elles et ils sont davantage exposés au risque d'accident du travail, et manquent trop souvent de formation et d'information sur leur activité.

Enfin, ils sont particulièrement exposés à des risques en matière de santé : conditions météorologiques accentuées par les dérèglements climatiques, horaires atypiques bousculant les rythmes de vie, aggravés par les conditions de

déplacements.

Ces spécificités participent de leur vulnérabilité et de leur isolement.

Le logement constitue également un déterminant majeur de santé : les liens entre santé, qualité des logements et lieux d'habitation ne sont plus à démontrer, c'est donc un enjeu fort pour l'emploi saisonnier qui participe à la qualité de vie des travailleuses et travailleurs.

Aussi, les logements proposés à la location doivent être accessibles, répondre aux mêmes règles, normes sanitaires et de sécurité, et doivent être soumis aux mêmes contrôles que les locations touristiques.

Par ailleurs, le groupe Santé & Citoyenneté salue la préconisation 12 qui vise à soutenir les associations intervenant dans le domaine du logement temporaire ... cette préconisation fait écho à l'avis du CESE sur le financement des associations.

Cet avis apporte des réponses pour garantir l'accès à un logement de qualité, préalable à l'attractivité de ces emplois. Mais beaucoup reste à faire pour améliorer les conditions de travail des saisonniers.

Le groupe Santé & Citoyenneté a voté cet avis.

UNSA

Ces métiers dits « saisonniers » ont en commun d'être souvent difficiles, pénibles, peu rémunérateurs et marqués par une précarité récemment renforcée par les réformes sur l'assurance chômage.

Ils connaissent une désaffection durable, bien au-delà de la période du Covid qui a vu une part de personnes souvent laissées sans ressources recon siderer leurs choix de vie et se reconvertis, non remplacés par de nouveaux venus.

A cette désaffection des métiers s'ajoute une difficulté supplémentaire qui est celle du logement, notamment dans les zones tendues avec fortes présence de logements touristiques de la célèbre plate-forme de location entretenant et accélérant une économie de pénurie et de rente.

Ces questions de logements dignes et accessibles interpellent en premier lieu les employeurs, mais aussi les territoires et leurs choix économiques via l'urbanisation, mais également l'Etat garant du respect des lois et des règles de sécurité et de décence y compris pour les travailleurs étrangers, et en capacité de délivrer aux collectivités les possibilités ou pas de mieux contrôler l'usage du bâti qui y fait.

On ne peut que souscrire à une meilleure coordination des acteurs et mise en commun des ressources y compris dans la mixité des usages des sites pouvant accueillir ces saisonniers dans de bonnes conditions et décloisonner les dispositifs associés.

L'UNSA se montre plus prudente quant à l'usage d'intermédiation dont le contrôle s'avère difficile, et qui a connu quelques dérives dans le livrage de package « main d'œuvre, transport logement » dans des conditions disons discutables.

Par ailleurs des mesures fiscales pour subventionner ces logements pourraient indirectement être considérés comme une nouvelle subvention à l'activité économique elle-même dans certaines situations et nécessite effectivement quelques garde-fous.

Nous estimons également que cet avis aurait gagné en crédibilité si l'expression des besoins des premiers concernés était davantage développée.

Donner de meilleures conditions de travail et de vie aux travailleurs saisonniers est absolument nécessaire, cela ne passera pas que par le logement et interroge plus largement les choix d'aménagement du territoire et d'urbanisation, mais ce dernier en est un levier essentiel, qu'il convient d'améliorer. L'UNSA s'abstiendra.

Scrutin

**Scrutin sur l'ensemble de l'avis.
Le CESE a adopté.**

**Nombre de votantes
et de votants : 118**

Pour : 83

Contre : 9

Abstention : 26

Ont voté pour

GROUPE	COMPOSITION
Agriculture	M. Biès-Péré, Mme Blin, MM. Coué, Dagès, Durand, Férey, Gangneron, Mmes Lion, Sellier, Vial, M. Windsor.
Alternatives sociales et écologiques	M. Meyer.
Artisanat et Professions libérales	MM. Chassang, Guihard.
Associations	MM. Deniau, Miribel.
CFDT	M. Aonzo, Mme Blancard, M. Cadart, Mmes Caillet, Duboc, Gresset-Bourgeois, MM. Guihénéuf, Mariani, Mmes Meyling, Pajarès y Sanchez, M. Ritzenthaler, Mme Thiery.
CFE-CGC	Mmes Biarnaix-Roche, Gayte, MM. Nicoud, Souami.
CFTC	Mmes Chatain, Coton, MM. Heitz, Lecomte.
CGT-FO	MM. André, Cambou, Mmes Clicq, Delaveau.
Entreprises	MM. Asselin, Blachier, Chevée, Mme Couderc, M. Creyssel, Mmes Dubrac, MM. Gardinal, Goguet, Mmes Guerniou, Hafidou, Pauzat, M. Ruchenstain, Mme Ruin, M. Salleron, Mmes Salvadoretti, Tome-Gertheinrichs, MM. Vermot Desroches, Vidor.

Environnement et nature	MM. Boucherand, Chabason, Mmes Grimault, Journé, Lelièvre, Ostría, Van Den Broeck.
Familles	Mme Balducchi, MM. Desbrosses, Erbs, Marmier, Mme Picardat.
Non-inscrits	M. Bazot, Mme Beaufils, MM. Breton, Joseph, Pouget.
Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse	M. Eyriey, Jeanne-Rose, Oocansey.
Outre-mer	M. Marie-Joseph, Mme Sirder.
Santé et Citoyenneté	MM. Boroy, Da Costa, Mme Joseph.

Ont voté contre

GROUPE	COMPOSITION
CGT	Mmes Barth, Bordenave, Chay, M. Dru, Mmes Gallet, Garreta, MM. Michaud, Sanchez, Mme Tatot.

Se sont abstenus

GROUPE	COMPOSITION
Agir autrement pour l'innovation sociale et environnementale	Mme Djouadi, MM. El Jarroudi, Hammouche, Levy-Waitz, Mmes Roux de Bezieux, Tutenuit.
Alternatives sociales et écologiques	Mmes Gondard-Lalanne, Groison.
Associations	Mme Belhaddad, MM. Bobel, Boivin, Deschamps, Mmes Doresse Dewas, Jourdain Menninger, Martel, Monnier, Sivignon.
Environnement et nature	M. Abel, Mmes Claveirole, Marsaud, M. Mayol, Popelin, M. Richard.
UNSA	Mme Arav, M. Truffat, Mme Vignau.

Annexes

1

Composition de la commission Territoires, agriculture et alimentation à la date du vote

Président

Henri BIÈS-PÉRÉ

Vices-Présidents

Cécile CLAVEIROLE
Jean-Louis JOSEPH

Agriculture

Henri BIÈS-PÉRÉ
Catherine LION
Florence SELLIER
Anne-Claire VIAL

Alternatives sociales et écologiques

Marie-Pierre CALMELS

Artisanat et professions libérales

Joël FOURNY
Jean-François GUIHARD

Associations

Marie-Amélie LE FUR

CFDT

Monique GRESSET-BOURGEOIS
Sébastien MARIANI
Franck TIVIERGE

CFE-CGC

Véronique BIARNAIX-ROCHE

CGT

Anne GARRETA
Fabrice MICHAUD

CGT-FO

Alain ANDRÉ
Dominique DELAVEAU

Coopération

Christophe GRISON
Marie-Noëlle LIENEMANN

Entreprises

Bruno CAVAGNÉ
Didier GARDINAL
Olivier SALLERON

Environnement et nature

Cécile CLAVEIROLE
Maud LELIÈVRE
Cécile OSTRIA

Familles

Dominique MARMIER

Non inscrits

Bernard BRETON
Jean-Louis JOSEPH
Alain POUGET

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Agathe HAMEL

Outre-mer

Yannick CAMBRAY

2

Listes des personnes auditionnées et rencontrées

1. PERSONNES AUDITIONNÉES

M. Michel Anselin

Chef du pôle économie du tourisme au ministère de l'Économie, des finances, de la souveraineté industrielle et numérique

M. Bruno Arcadipane

Président d'Action Logement Groupe

Mme Nadia Bouyer

Directrice générale d'Action Logement Groupe

M. Jérôme Capdevielle

Vice-Président Délégué CESER Occitanie

M. le préfet Éric Etienne

Directeur général délégué de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)

M. Joël Giraud

Député des Hautes-Alpes, ancien rapporteur du Budget et à l'origine d'un groupe de travail sur la situation des travailleurs saisonniers

Mme Marie-Christelle Granet

Chargée de mission à la DREETS Nouvelle-Aquitaine

Mme Betty Hervé

Ancienne conseillère CFDT du CESE

M. Luc-André Jaxel Truer

Sous-directeur à la Direction générale de l'aménagement, du logement et de la Nature (DGALN), en présentiel

Mme Georgia Lambertin

Présidente de la commission Agriculture, forêts et mer du CESER Sud PACA et Présidente de la chambre d'agriculture du Vaucluse

M. Simon Lebeau

Chargé de mission (ANETT)

Mme Géraldine Leduc

Directrice générale de l'Association Nationale des Élus des Territoires Touristiques (ANETT)

M. Gérald Martinez

Maire de Saint-Léger-les-Mélèzes (05)

Mme Akila Mat

Responsable des relations institutionnelles d'Action Logement Groupe

M. Gaëtan Mazin

Responsable régional en Bourgogne-Franche-Comté pour la Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

M. Régis Mouneau

Chargé de mission Emploi et Formation en Nouvelle Aquitaine (FNSEA), co-animateur du groupe multi-acteurs de Nouvelle Aquitaine

Mme Lydie Nicol

Secrétaire nationale pour la CFDT et cheffe de file Logement

M. Éric Varin

Chargé de mission au CESER Sud PACA

2. PERSONNES RENCONTREES

Mme Muriel Abadie

Vice-présidente tourisme durable, loisirs et thermalisme de la Région Occitanie, Maire de Pujaudran (Gers)

Mme Nadia Bouyer

Directrice générale d'Action Logement

M. Arnaud de Broca
Délégué général de l'UNAFO

Mme Catherine de Bruyne
Directrice de la négociation collective et de la protection sociale chez GNI-HCR

Mme Isabelle le Callennec
Maire de Vitré, présidente de Vitré Communauté et coprésidente du groupe de travail Logement de l'AMF

M. Frédéric Luneau
Ingénieur d'affaires, présentation de la solution d'habitat modulaire déplaçable NEOJO

M. Vincent Santoul
Chargé de mission CESER Centre-Val de Loire

M. Maxime Toubart
Président du Syndicat Général des Vignerons de la Champagne

M. Vincent Sitz
Président de la commission emploi formation du GHR (Groupement des Hôtelleries et Restaurations de France)

3. PERSONNES RENCONTRÉES EN DEPLACEMENT A RENNES

Mme Sandrine Abgrall
Maire Adjointe de Plounéour-Brignogan-plages

M. Rémi Algrain
Chargé de développement URHAJ Bretagne

M. Laurent Baccella
Adjoint au chef de service économie agricole et filières DRAAF Bretagne

Mme Christine Blanchet
Maire de Loireauxence

Mme Déborah Bokor
Chargée de mission Hébergement-Logement DREAL Bretagne

Mme Annie Bras-Denis
Maire de Plouaret

Mme Clarisse Galet
Directrice de Terres de Saint- Malo

M. Sébastien Godefroy
Directeur de l'aménagement Conseil régional de Bretagne

Mme Valérie Heyser
Chargée de mission emploi Formation AREFA

Mme Chloé Kerbellec-le-Crom
Responsable de la veille et des études économiques AUDELOR

M. Mikael Laurent
Co-directeur BRUDED

Mme Anicette Paisant-Beasse
Cheffe du service climat, énergie, aménagement et logement DREAL Bretagne

M. Philippe Paulhac
Directeur des opérations France Travail

M. Yves Salaün
Directeur DREAL Bretagne

M. Serge Strullu
Directeur régional adjoint Action logement

M. Christophe Wasser
Co-président UMIH Côte d'Émeraude

3

Table des sigles

ALF	Allocation de logement familiale
ALS	Allocation de logement sociale
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCT	Agence nationale de la cohésion des territoires
ANEFA	Agence Nationale paritaire pour l'Emploi et la Formation en Agriculture
ANETT	Association nationale des élus des territoires touristiques
ANRU	Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine
AOH	Autorité Organisatrice de l'Habitat
AOM	Autorité Organisatrice des Mobilités
APL	Aide personnalisée au logement
Audélor	Agence de développement économique du pays de Lorient
BIMBY	Build in My Back Yard
BPI France	Banque publique d'investissement
BRUDED	Bretagne rurale et urbaine pour un développement durable
CCAS	Centre Communal d'Action sociale
CCIAS	Centre inter-communal d'action sociale CIAS ?
CDD	Contrats à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CESER	Conseil Economique Social et Environnemental Régional
CIA	Convention intercommunale d'attribution
CIL	Conférence intercommunale du logement
CPRE	Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi
CREDOC	Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie
CRGE	Centre de Ressources des groupements d'employeurs
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CUS	Convention d'utilité sociale
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DGFiP	Direction générale des Finances publiques
DILA	Direction de l'information légale et administrative

DILOAP	Délégation interministérielle au logement des agents publics
DPE	Diagnostic de performance énergétique
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement, et du logement
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
FAJ	Fonds d'aide aux jeunes
FRSEA	Fédération régionale d'exploitants agricoles
FSL	Fonds de solidarité pour le logement
GE	Groupements d'employeurs
HLM	Habitations à Loyer Modéré
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
PEAAC	Participation de l'employeur agricole à l'effort de construction
PEEC	Participation des Employeurs à l'Effort de Construction
PLH	Plan Local de l'Habitat
PLU	Plan Local d'Urbanisme
PLUi	Plan Local d'Urbanisme Intercommunal
PME	Petites et moyennes entreprises
PRST 4	Plan régional santé au travail numéro 4
PSP	Plan stratégique de patrimoine
RHVS	Résidences hôtelières à vocation sociale
SCOT	Schéma de cohérence territoriale
SOLIHA	Solidaires pour l'habitat
SRU	Solidarité et au renouvellement urbains
STECAL	Secteurs de taille et de capacité d'accueil limitées
TLV	Taxe sur les logements vacants
TPE	Très petite entreprise
UMIH	Union des métiers et des industries de l'hôtellerie
UNHAJ	Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes
ZAN	Zéro Artificialisation Nette

4

Bibliographie

ANCT, Etude sur la diversité des ruralités « Typologies et trajectoires des territoires »
Rapport final Acadie + Magali Talandier, Février 2023

ANACT, Redonner de l'attractivité et du dynamisme aux centres des villes moyennes, avril 2024

ANAH, Nos grandes missions de service public, juillet 2023

Article L. 301-5-1 du Code de la construction et de l'habitation

Audélor, étude, « L'hébergement des saisonniers en pays de Lorient – Quimperlé Etat des lieux en 2023

BPI France, Contrat de professionnalisation, septembre 2023

CEREMA, Le programme local de l'habitat (PLH), 13 novembre 2019

CESE, avis, « Comment mieux répondre aux besoins en logements dans les territoires ? », mars 2017

CESE, avis, Pour des bâtiments plus durables grâce à une ambitieuse politique de rénovation, novembre 2022

CESER Occitanie, « L'emploi saisonnier en Occitanie : gestion et sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers » 21 mars 2017

CESER Nouvelle-Aquitaine, note contributive au présent avis Les évolutions du travail en Nouvelle-Aquitaine révélées par la crise de la COVID-19, Octobre 2023

Code de la construction et de l'habitation, article R111-13

Code de la santé publique dans sa partie réglementaire, articles R1110-1 à R6441-1

Code du Travail, Article L2232-5

Code du travail, articles R4228-26 à R4228-37, Section 1 : Installations sanitaires

Code rural et de la pêche maritime, articles 716

CREDOC, étude d'évaluation 2016-2019, Evaluation Nationale du dispositif Visale ; 2021

Décret n° 2016-1239 du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles

Décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent pris pour l'application de l'article 187 de la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains.

France Stratégie, « L'emploi saisonnier : enjeux et perspective », juillet 2016

INSEE, Première n° 1924, septembre 2022

INSEE, Définitions, Apprenti, 26 janvier 2023

INSEE, Définitions, Intérim / Travail temporaire / Travail intérimaire, 7 juin 2023

Loi 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové, mars 2014

Loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne, décembre 2016

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, janvier 2017

Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique, article 109, novembre 2018

Loi dite SRU, Loi 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains, décembre 2000

Loi dite 3DS Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, février 2022

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, mars 2022

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, Article 6, portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, décembre 2022

Ministère chargé du Logement, La politique d'attribution des logements locatifs sociaux : la gouvernance intercommunale ; avril 2023

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Action Logement, Aide au logement des saisonniers agricoles, août 2023

Ministère de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, Taxe de séjour : quelles sont les obligations des hébergeurs ? 13 juillet 2023

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des Territoires, rapport d'activité 2022, DGFiP, Exploitation de données concernant le statut du bailleur privé et l'engagement de location, données et études statistiques, 2022

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, L'article 55 de la loi solidarité et renouvellement urbain (SRU), mode d'emploi, jeudi 03 août 2023

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, Le travail saisonnier, 6 décembre 2023

Ministère en charge du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, fiche, Constructibilité en zones agricole et naturelle, mars 2014

Ministères respectivement en charge du Travail, du Tourisme et du Logement, Feuille de route, 15 engagements pour améliorer l'emploi des travailleurs saisonniers dans le tourisme 2023/2025, mai 2023

Politique du logement, analyses et débats, Décentralisation du logement : quel rôle pour l'autorité organisatrice de l'habitat (AOH)? 29 mars 2023

5

Récapitulatif des projets

Récapitulatif des projets



Consultation sur l'accès aux logements saisonniers

La démarche

Dans le cadre de la réalisation d'un avis sur la thématique des logements saisonniers, les parties prenantes étaient invitées à s'exprimer du 27 novembre 2023 au 9 janvier 2024 sur une plateforme en ligne. Le public pouvait prendre part aux échanges de deux manières :

- Un appel à projet permettant de recenser les expérimentations sur le territoire (1).
- Un appel à idée permettant aux participants de réagir et s'exprimer plus librement sur le sujet (2).

Ce document présente un récapitulatif des 14 projets déposés dans le cadre de l'appel à projet (1).

Nota Bene : Dans ce document, nous nous appuyons sur les contributions déposées par les utilisateurs. Nous les retrançrivons sans aucune correction, orthographique ou sémantique.

Les projets : fiches descriptives

Sommaire

- #1 Création d'une société répondant aux besoins de logements pour les saisonniers de mon territoire
- #2 Logement des saisonniers dans les CROUS
- #3 Fais comme chez TOIT
- #4 Colocation saisonnière et étudiante dans le parc social
- #5 Logements étudiants/saisonniers
- #6 Logements jeunes actifs
- #7 Hébergement temporaires chez l'habitant
- #8 Hébergement Temporaire chez l'Habitant HTH
- #9 Développer le logement sur le département
- #10 Logements sociaux by Vestack
- #11 Réhabilitation de la maison rougeot pour la création de 7 logements locatifs sur la commune déléguée de Gouville-sur-mer
- #12 Investissement immobilier
- #13 HabitAlpes
- #14 Possibilités pour créer de l'hébergement saisonnier

#1 Création d'une société répondant aux besoins de logements pour les saisonniers de mon territoire

Les partenaires du projet

Les entreprises agricoles

Description courte du projet

J'avais une maison sinistrée, que je ne souhaitais plus louer pour éviter les problèmes avec les locataires. Un ami viticulteur est venu me voir pour que je la mette à disposition de saisonniers, car s'il n'avait pas de logement à proposer, personne ne viendrait travailler pour lui. Depuis 5 ans j'accompagne des projets de logements pour saisonniers et j'ai créé une société, cet été, pour être plus réactif et agile.

Les obstacles rencontrés

- Les saisonniers sont mal perçus et le voisinage ne souhaite pas avoir ce "style de personne" à proximité de chez eux.

Les critères de réussite

- Ne pas proposer des tarifs trop élevés, sans période creuse ou haute, et plutôt travailler sur une occupation optimisé (toute l'année)
- Mettre les moyens qu'il faut, faire comme pour nous, et pas proposer des logements insalubres. Ne rien cacher du projet, être transparent. Embarquer, les employeurs dans le projet.

Structure : SASU

TERRITOIRE : Maine-et-Loire

#2 Logement des saisonniers dans les CROUS

Les partenaires du projet

Comité Régional du Tourisme/CROUS Aix Marseille et Nice

Description courte du projet

L'idée est de pouvoir utiliser les logements laissés vacants par les étudiants lors des vacances scolaires estivales pour loger des travailleurs saisonniers dans les meilleures conditions : financières, confort et sécurité.

Les obstacles rencontrés

L'obligation de quitter le logement avant le 31 août avec parfois un refus du travailleur saisonnier de respecter cette échéance, la distance entre les hébergements du CROUS et le lieu de travail avec des transports en commun peu adaptés à des horaires très larges et élastiques, un manque de connaissance de l'offre...

Les critères de réussite

Une bonne communication bien en amont, des contrats de travail qui incluent la proposition de logement dans les CROUS, une certaine souplesse de la part des CROUS pour adapter les dates et logements en fonction de la demande.

Structure : Région Provence Alpes Côte d'Azur

TERRITOIRE : Provence-Alpes-Côte d'Azur, France

#3 Fais comme chez TOIT

Les partenaires du projet

Fondation de France - Fondation JM Bruneau - AG2R La Mondiale - Crédit Agricole - Département du Lot

Description courte du projet

Dispositif permettant de trouver des hébergements pour les saisonniers chez l'habitant, essentiellement des personnes âgées vivant seules, de mettre en relation hébergés et hébergeurs, de suivre les binômes tout au long du contrat d'hébergement, de veiller au maintien d'une relation conviviale entre les saisonniers et leurs hôtes.

Les obstacles rencontrés

- Une mise en route un peu lente en 2022, liée à l'absence de salarié dédié.

Les critères de réussite

- Le nombre de chambres chez l'habitant captées,
- Le nombre de binômes,
- La satisfaction des bénéficiaires (enquête qualité faite en novembre 2023)
- Les moments de convivialité qui se sont instaurés entre les hébergés et hébergeurs (repas pris ensemble, balades, cinéma, ...)

Structure : Association SOLIHA Lot

TERRITOIRE : 46000 Cahors, France

#4 Colocation saisonnière et étudiante dans le parc social

Les partenaires du projet

Agglomération de St-Nazaire, bailleurs sociaux Silène et CISN, office du tourisme, ADDRN, Crous de Nantes-St Nazaire

Description courte du projet

L'idée est donc de développer une solution à double entrée : pour les étudiants l'hiver, pour les saisonniers l'été. Il est proposé à notre association de prendre en charge la gestion de 40 chambres, réparties sur 14 logements T3 et T4 du parc social pour le public jeunes visé.

Le financement : subvention d'investissement versée par l'agglomération la première année de 45 000€, subvention de fonctionnement d'environ 30 000€ par an sur 3 ans, essentiellement pour le financement d'un poste d'agent administratif à temps partiel. La convention intègre également le service HTH (Habitat Temporaire chez l'habitant), dispositif régional de l'URHAJ Pays de la Loire et développé à partir de septembre 2022 sur les communes de l'agglomération de Saint-Nazaire. Une dizaine de chambres chez l'habitant nous permet d'accueillir des jeunes saisonniers ou non, sur des courtes durées.

Les obstacles rencontrés

- Une installation de 40 chambres dans 14 logements en très peu de temps.
- Une gestion locative un peu plus complexe : abonnements (EDF, eau, gaz, wifi...) multipliés par 14 !

Les critères de réussite

- Un projet partenarial hyper efficace avec la collectivité, les bailleurs sociaux et les partenaires pour un projet imaginé et validé politiquement en moins de 4 mois puis mis en route en quelques mois.
- Taux de remplissage prévu à 75% et réalisé à 86% la première année ; quelques périodes de vacances à l'ouverture des logements terminés et entre 2 séjours.
- Très peu d'impayés
- Quelques jeunes colocs venant aux actions collectives de la résidence principale (FJT)
- Après la saison, quelques jeunes ont rejoint l'une des résidences pour un logement plus pérenne
- Le projet Coloc + HTH nous donne une souplesse en gestion locative proposant un panel de solutions pour le logement des jeunes au regard de la situation personnelle du résident.

Structure : Association Habitat Jeunes de la Région Nazairienne

TERRITOIRE : 4 Rue du Soleil Levant, 44600 Saint-Nazaire, France

#5 Logements étudiants/saisonniers

Description courte du projet

Reprise de logements sociaux en sous location pour les étudiants en BTS. Afin d'optimiser la vacance de ces logements, et de répondre à une problématique du territoire, ces logements sont mis à disposition pour des jeunes saisonniers / stagiaires pendant la période estivale. Les jeunes signent un contrat d'occupation à leur arrivée.

Les obstacles rencontrés

- Difficultés par rapport aux dates, des saisonniers doivent souvent être présents les premières semaines de Septembre alors que les étudiants reprennent.
- Besoin de beaucoup de temps de travail lors des rotations, notamment en période de congés pour les salariés.
- Difficultés à obtenir des logements
- Risques financiers présents à chaque ouverture de logement, notamment si nous rencontrons de la vacance, des impayés, des dégradations.

Les critères de réussite

- Prix correct et dans un logement de qualité.
- Ils ont appréciés que les logements soient meublés et équipés cela à faciliter l'installation des jeunes.

Structure : Service Habitat Jeunes Mont Saint Michel Normandie

TERRITOIRE : Communauté d'Agglomération Mont-Saint-Michel-Normandie, France

#6 Logements jeunes actifs

Les partenaires du projet

Communauté d'Agglomération Mont Saint Michel Normandie - Manche Habitat - CAF - MSA -

Description courte du projet

Logements gérés en sous location pour des jeunes actifs (apprentis, stagiaires, en formation professionnelle, CDD, période d'essai, ...) sur le territoire de la Communauté d'Agglomération Mont Saint Michel Normandie. Les logements sont meublés et équipés, et le tarif comprend toutes les charges (eau, électricité, chauffage, internet) pour faciliter l'installation des jeunes. Les jeunes peuvent louer les logements au mois ou à la semaine.

Les obstacles rencontrés

- Coût de la vacance des logements
- Quelques impayés

Les critères de réussite

- Des logements présents sur quelques communes de notre territoire, commune très souvent rural ou il n'existe pas beaucoup de possibilité de logements. Taux d'occupation de 80 % sur l'année 2023 (chiffre au 30/09)

Structure : Service Habitat Jeunes Mont Saint Michel Normandie

TERRITOIRE : Communauté d'Agglomération Mont-Saint-Michel-Normandie, France

#7 Hébergement temporaires chez l'habitant

Les partenaires du projet

Laval Agglomération, Mayenne Communauté, État, Conseil départemental, CAF, MSA, Caisse d'Épargne

Description courte du projet

Le dispositif HTH permet aux jeunes, âgés de 15 à 30 ans, en emploi, en apprentissage, en stage ou en mobilité professionnelle de bénéficier d'une solution logement au plus près de leur lieu d'emploi et / ou de formation. HTH repose sur un principe simple de formation de binômes (hébergeurs/hébergés) au plus proche des lieux d'exercice des jeunes ménages.

Les obstacles rencontrés

- Disposer d'un volume d'hébergeurs suffisant et aux critères / typologies diversifiées

Les critères de réussite

- Délai de réponse
- Nombre d'hébergeurs et d'hébergés
- Nombre de binômes
- Nombre de nuitées

Structure : Association départementale pour le logement des jeunes

TERRITOIRE : Mayenne, France

#8 Hébergement Temporaire chez l'Habitant HTH

Les partenaires du projet

la communauté de communes, la CAF, le Conseil départemental de Loire Atlantique, la Région (par l'URHAJ Pays de la Loire), des mairies

Description courte du projet

Développer un service alternatif et complémentaire aux 4 résidences implantées sur le territoire et en attendant l'ouverture de 4 autres (micro résidences) - Pour des jeunes entre 15 et 30 ans cherchant une solution flexible et proche d'hébergement soit courte (stage, alternance) soit transitoire avant un autre logement soit en doublon d'un autre logement (double logement : apprentissage stage étudiant...). Projet d'utilité sociale favorisant l'accueil et le lien social notamment intergénérationnel

Les obstacles rencontrés

- Trouver les habitants partants pour une indemnité d'utilité sociale dans un territoire où l'accès au logement est très tendu, très cher et concurrencé par les locations touristiques très rentables.

Les critères de réussite

- 49 jeunes hébergés en 18 mois
- Reconnaissance de partenaires divers (élus, bailleurs, entreprises, habitants...) avec des projets d'autres modalités de logement envisagées.
- Des hébergeurs motivés et accueillants, qui participent aussi à des événements collectifs Habitat jeunes.
- Des témoignages forts de lien social.
- Des réussites de projets de jeunes sur le territoire.

Structure : Association Presqu'île Habitat Jeunes

TERRITOIRE : 2 Rue Louis Eon, 44350 Guérande, France

#9 Développer le logement sur le département

Les partenaires du projet

bailleurs privés, état, communes, bailleurs sociaux

Description courte du projet

L'ADIL82 en collaboration avec la CAF82 a mis en place un site internet : oustal.adil82.fr afin de recenser l'information + l'offre de logement sur le département. L'idée est de faciliter l'accès au logement à certains publics spé :

- Jeune
- travailleur saisonnier
- personne en situation d'handicap

L'adil82 accompagne les locataires et les bailleurs durant tout le parcours locatif et sensibilise ces derniers.

Les obstacles rencontrés

- Convaincre les bailleurs privés à louer à ces publics
- Convaincre les bailleurs sociaux

Les critères de réussite

- Le nombre de personnes accompagnées

Structure : ADIL 82

TERRITOIRE : Tarn-et-Garonne, France

#10 Logements sociaux by Vestack

Les partenaires du projet

Partenaires locaux pour les fondations et raccordements. Potentiellement des entreprises de gestion et maintenance si besoin.

Description courte du projet

Notre projet est de massifier l'offre de logements pour les saisonniers. Pour cela, nous proposons une solution modulaire bas carbone de logements saisonniers dans les zones rurales et balnéaires. En s'inspirant des installations éphémères culturelles, notre solution propose d'occuper temporairement des terrains vacants pour y installer des logements économiques et écologiques.

Les obstacles rencontrés

- L'identification du foncier
- L'identification de partenaires acquéreurs institutionnels (bailleurs sociaux)

Les critères de réussite

- Collectivités locales volontaires pour donner autorisations d'urbanisme
- Propriétaires de foncier
- Bailleur social qui finance

Structure : Entreprise(startup)

#11 Réhabilitation de la maison rougeot pour la création de 7 logements locatifs sur la commune déléguée de Gouville-sur-mer

Les partenaires du projet

l'Etat et le département

Description courte du projet

Projet de réhabilitation pour la création de 7 logements au plein cœur de bourg avec accès à tous les commerces de proximité y compris de très nombreux services médicaux et para médicaux, micro crèche et écoles qui faciliteront pour les employeurs locaux le recrutement de leurs salariés sans avoir à se soucier de leur logement.

Les obstacles rencontrés

- La commune a du faire exercice de son droit de préemption pour acquérir la propriété située en plein cœur de bourg.
- L'aspect financier a également été un certain obstacle car nous n'avions pas inscrit cette dépense au budget prévisionnel de l'année.

Les critères de réussite

- A ce stade, les premiers critères relèvent dans les délais accélérés que la commune a su respecter pour monter le projet, établir un diagnostic énergétique pour s'assurer l'inscription dans une démarche de rénovation thermique vertueuse et se positionner aux indispensables subventions des partenaires.
- Le projet a reçu les premiers accompagnements très favorables compte tenu de la réelle de ce type de carence de le type de structures sur notre territoire et la démarche presque expérimentale en la matière.

Structure : Mairie

TERRITOIRE : 1 Rue du 28 Juillet 19444, 50560 Gouville-sur-Mer, France

#12 Investissement immobilier

Les partenaires du projet

Banque CIC

Description courte du projet

Création d'une SCI spécialisée dans l'achat de biens immobiliers à proximité du lieu de travail des salariés par des restaurateurs. Les salariés sont logés à titre gratuit. Les salariés sont fidélisés grâce à la qualité de vie apportée (pas de problème de déplacement, de parking, de perte de temps), et au confort financier (pas de loyer et autres charges...).

Les obstacles rencontrés

- Trouver de bons produits immobilier au bon prix.

Les critères de réussite

- Avoir un banquier à l'écoute

Structure : Entreprise

TERRITOIRE : Le Pouliguen, France

#13 HabitAlpes

Les partenaires du projet

Région AURA, Sud-PACA, FNADT, Qualitel, MACIF

Description courte du projet

Développement d'une plateforme en ligne qui vise à recenser l'ensemble des initiatives en faveur du logement sur le massif alpin. Le projet permet également d'accompagner les territoires dans leurs réflexions face à cette problématiques d'habitat, saisonnier et permanent, en territoire de montagne.

Les obstacles rencontrés

- Manque de logement, coût du logement.

Les critères de réussite

- Coopération

Les résultats du projet et son impact au niveau social, économique ou environnemental

Mieux valoriser les actions déjà existantes et faciliter leur essaimage

Structure : ADRETS - Association pour le Développement en REseau des Territoires et des Service

TERRITOIRE : Gap, France

#14 Possibilités pour créer de l'hébergement saisonnier

Les partenaires du projet

Département des Bouches du Rhône, Métropole Aix Marseille, FDSEA 13, FNSEA, MSA, Préfecture des Bouches du Rhône, DDTM des Bouches du Rhône, CHAMP

Description courte du projet

Projet d'actions globales portant sur un ensemble d'enjeux :

- Construction en dur, rénovation de bâtiment, changement de destination (nécessite de définir les points importants pour éviter le changement d'usage, afin de favoriser l'acceptation des dossiers) ;
- Autorisation d'occupation temporaire, permis précaire et permis saisonnier (frais de retrait périodique des logements) ;
- Construction sur la base d'un projet collectif (PIG, OPAH, résidence sociale, maison de saisonniers, hameaux légers, et plus particulièrement résidence hôtelière à vocation sociale (exemple en Nouvelle Aquitaine)) ;
- Mobilisation de l'existant (parc privé vacant, logements sociaux, aire de stationnement, campus vert, camping, structures/bâtiments publics temporairement non utilisés ou à l'abandon)

Au-delà des solutions strictement matérielles d'hébergement, d'autres possibilités permettent de favoriser l'hébergement des salariés saisonniers :

- Lever les verrous réglementaires mis en évidence par l'étude via différents moyens :
 - Crée une affectation dédiée à l'hébergement des travailleurs saisonniers dans les destinations légales des bâtiments (code de l'urbanisme) ;
 - Eclaircir le statut de l'habitat réversible en faveur de l'hébergement saisonnier en complétant le décret du 10 mai 2017 n°2017-933 ;
 - Définir un règlement type pour les STECAL réservée à l'accueil de travailleurs saisonniers (grâce à la destination des bâtiments précédemment définie, en limitant les types de logement implantés aux constructions réversibles...) ;
 - Etablir une charte de bonne conduite sanitaire, différenciée entre hébergements réversibles ou en dur
- Crée un réseau d'animation de conseil et d'information ;
- Trouver des partenaires politiques, financiers, techniques et sociaux ;
- Mobiliser les aides existantes pour l'exploitant et pour le salarié

Les obstacles rencontrés

- Verrous réglementaires : l'hébergement saisonnier et par définition temporaire, ne rentre dans aucune case de la réglementation à ce jour. Il est donc difficile de contrôler le risque de dérive de l'utilisation de ces logements, ce qui rend difficile l'acceptation de ces derniers par les autorités compétentes. Une évolution réglementaire semble indispensable.
- Réduire les risques de détournements d'usage
- Réduire l'artificialisation des sols
- Réglementation sanitaire sur les hébergements peu adaptée
- Prise en charge financière de la construction ou installation et charges courantes

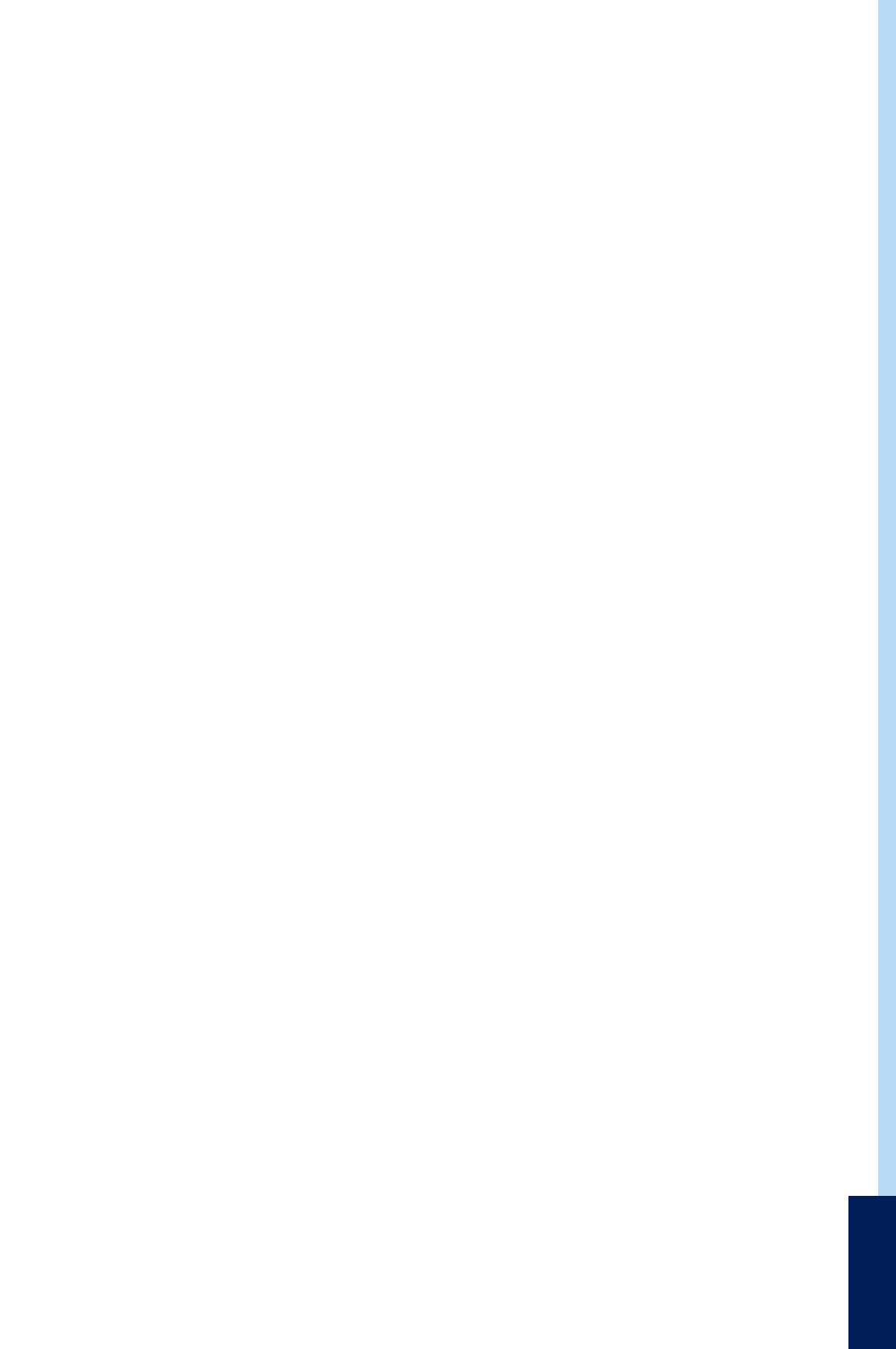
- Diversité des profils de saisonniers / d'exploitations et donc des besoins
- Mobilité
- Animation sociale
- Trouver des partenaires

Les critères de réussite

- Faire un diagnostic territorialisé avant de proposer une/des solutions
- Adapter les solutions aux profils des exploitants et des salariés
- Prendre en compte la mobilité. Créer des solutions ultra-localisées
- Concevoir un modèle économique viable à long terme (indépendant d'aides financières temporaires)
- Faire des expérimentations préalables. Introduire de l'animation sociale au sein des hébergements
- Créer un réseau et l'animer pour centraliser l'offre et la demande
- Etablir une collaboration pluridisciplinaire dans les projets
- Les logements doivent être optimisés (aménagement, robustesse) et dédiés à l'hébergement saisonniers et pas forcément entièrement ouvert à d'autres publics même de type « social », souvent plus attractifs pour le bailleur que les salariés saisonniers agricoles

Structure : Chambre d'agriculture des Bouches du Rhône

TERRITOIRE : Bouches-du-Rhône, France



Dernières publications du Conseil économique, social et environnemental



Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

cecese.fr

**Retrouvez le CESE
sur les réseaux sociaux**



Imprimé par la Direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris 15^e, d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental • N° 411240007-000524 - Dépôt légal : mai 2024 • Crédit photo : Dicom



9, place d'Iéna
75 775 Paris Cedex 16
01 44 43 60 00



Direction de l'information
légale et administrative



N° 41124-0010

ISSN 0767-4538 ISBN 978-2-11-167414-1



9 78211 674141