



## Travail saisonnier

# La sécurité en éveil pendant les vacances

*Une activité saisonnière étant « limitée dans le temps, normalement appelée à se répéter tous les ans à la même période, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs », ce sont les emplois, et non les personnes, qui doivent être considérés comme saisonniers. En pratique, plus d'un million de personnes occupent chaque année des emplois saisonniers, dans des secteurs très variés : agriculture (viticulture, élevage spécialisé d'animaux, cultures spécialisées), tourisme (hôtellerie-restauration, campings, commerces, centres de loisirs...), spectacles... Avec des contrats allant de quelques jours à plusieurs mois, une multitude et une hétérogénéité des activités, des*

*profils et des âges, les travailleurs saisonniers peuvent difficilement faire l'objet de généralités en matière de prévention des risques professionnels. Ils ne sont pas suivis par les médecins du travail, parfois peu formés à leur poste par leurs employeurs, et même, dans certains cas, difficilement identifiables. Ils se retrouvent de fait exposés à des risques professionnels importants. Néanmoins, la vulnérabilité et la précarité de ces populations sont aujourd'hui mieux appréhendées. La prise de conscience se généralise depuis plusieurs années, et des initiatives locales et régionales voient le jour pour informer et accompagner les saisonniers dans leur activité. Mais des actions formalisées à grande échelle restent à développer.*

**Dossier réalisé par Céline Ravallec,  
avec Grégory Brasseur et Jérôme Lemarié.**

## Tour d'horizon

# Une sensibilisation au fil des saisons

**Les salariés qui occupent des emplois saisonniers constituent une population globalement mal identifiée : peu visibles, très hétérogènes, sans réel suivi médical, ils sont exposés à des risques professionnels de façon intense sur un temps court. L'amélioration de leurs conditions de travail passe par une meilleure information des différents acteurs du secteur.**

L'image du travail saisonnier renvoie au soleil, à la mer, la montagne, la campagne, la fête, les premières expériences professionnelles. Mais cela peut aussi être synonyme de précarité, galères de logement ou de transport,

En général, la fréquence des accidents est élevée les premiers jours d'emploi et la gravité plus importante en fin de contrat. Il s'agit le plus souvent d'entorses liées à des chutes dans les escaliers ou sur les terrasses (commerces, restau-

la Caisse centrale de la MSA (CCMSA). Des troubles musculo-squelettiques liés au travail répétitif peuvent par ailleurs apparaître chez des personnes peu préparées physiquement ou qui avancent en âge. Une autre problématique ren-



*Les saisonniers constituent une population plus exposée aux accidents du travail que les salariés permanents.*

stress, fatigue, horaires décalés... Chaque année, entre 1,2 et 1,3 million de personnes travaillent en qualité de saisonniers. Une population pas toujours visible, très hétérogène et parfois même difficilement identifiable. Deux grands secteurs d'activité emploient des travailleurs saisonniers : l'agriculture et le tourisme. À l'instar des intérimaires, les saisonniers constituent une population plus exposée aux accidents du travail que les permanents.

ration, hôtellerie, campings), de coupures ou de brûlures (restauration). En agriculture, on rencontre le plus fréquemment des accidents avec des machines agricoles, des coupures ou des chutes de hauteur. « *Les saisonniers sont soumis à un risque professionnel de façon plus intense mais sur un temps beaucoup plus court que des permanents* », présente Yves Cosset, médecin national adjoint responsable de l'échelon national de santé sécurité au travail de

contrée principalement chez les saisonniers du tourisme est la consommation de produits psychoactifs. Alcool, cannabis, cocktails divers, cocaïne, héroïne circulent, associés au caractère parfois festif que peut revêtir le travail saisonnier, pour « tenir » la saison ou au contraire pour se détendre après des journées de travail chargées. « *Faire la saison est une charge mentale énorme qui demande une grande capacité en termes de rythme de travail (...)*, souligne une étude

régionale sur les saisonniers réalisé par l'Observatoire régional de la santé Rhône-Alpes<sup>(1)</sup>. *Ce stress est souvent amplifié par des conditions de travail difficiles, des incertitudes sur la rémunération ou la fin du contrat (selon les changements climatiques), les problèmes de logement...* » Nombreux sont en effet les problèmes annexes au métier proprement dit : le logement, les transports, les moyens de garde d'enfants dans des métiers où les horaires sont souvent décalés. Des contraintes qui peuvent jouer fortement sur le bien-être et la sérénité au travail.

## Une population mal connue

Parallèlement, le suivi médical de ces personnels temporaires est compliqué. Peu de saisonniers passent la visite médicale d'embauche. Cela s'explique par le manque de médecins du travail pour assurer l'augmentation des visites à effectuer sur un temps limité. Même constat pour les saisonniers agricoles, également lié au fait qu'ils réalisent des contrats courts, et que la visite médicale n'est obligatoire que pour les contrats d'au moins 45 jours. Sans parler des personnes non déclarées qui ne sont pas couvertes. Globalement, les saisonniers manquent d'informations en matière de santé et de sécurité au travail. Et les employeurs ne sont pas toujours bien conscients de leurs obligations, par exemple en matière d'évaluation des risques au travail.

Sandy Basile, responsable du pôle Information juridique de l'INRS

## « Les saisonniers ont les mêmes droits que les autres salariés »

**Travail & Sécurité.** Selon le Code du travail, quelle est la définition du statut de saisonnier ?

■ **Sandy Basile, responsable du pôle Information juridique de l'INRS.** Le contrat saisonnier n'est pas, en tant que tel, défini par le Code du travail. Toutefois, la jurisprudence en souligne les contours juridiques en précisant que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Partant de là, le travail saisonnier est un des motifs de recours au contrat à durée déterminée ou encore au travail temporaire.

**Toutes les entreprises peuvent-elles employer des saisonniers ?**

■ **S. B.** Non, une liste établie dans le Code du travail détermine les activités concernées (art. D.1242-1 et D.1251-1). Parmi les principaux secteurs y figurant, on peut citer : les exploitations forestières ; la réparation navale ; le déménagement ; l'hôtellerie

et la restauration ; les centres de loisirs et de vacances ; le sport professionnel ; les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ; l'enseignement ; l'information, les activités d'enquête et de sondage ; l'entreposage et le stockage de viande ; le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ; etc.

**Comment s'organise le suivi médical des saisonniers ?**

■ **S. B.** Les saisonniers bénéficient des mêmes droits que tous les autres salariés. En d'autres termes, les obligations de l'employeur sur le suivi médical s'appliquent pour tout le personnel, donc y compris les travailleurs saisonniers. À noter que, dans le cadre particulier du recours au travail temporaire, le service de santé au travail ne pourra assurer le suivi médical d'un saisonnier, sous la condition préalable et *sine qua non* que ledit service s'engage à participer au fichier commun, des aptitudes médicales de ses salariés, partagé avec d'autres services médicaux compétents.

Néanmoins, si rien n'est formalisé à grande échelle, des actions de prévention se mettent en place depuis plusieurs années. La région Rhône-Alpes a ainsi consacré depuis 2006 10 millions d'euros à un plan quinquennal de la saisonnalité dans le tourisme. Ce plan

*Les lieux dédiés à l'accueil et à l'information des saisonniers, se sont largement développés depuis une dizaine d'années afin d'accompagner les saisonniers dans leurs projets.*



© GUILLAUME J. PUISSON POUR L'INRS

*Globalement, les saisonniers manquent d'informations en matière de santé et de sécurité au travail. Et les employeurs ne sont pas toujours bien conscients de leurs obligations.*



© PATRICK DELAPIERRE POUR L'INRS

a pour objet de développer l'emploi, la qualification et la formation professionnelle, et de favoriser l'accès au logement des travailleurs saisonniers. Il a ainsi contribué à réunir les multiples acteurs du secteur touristique de la région. Beaucoup d'actions misent sur l'information des saisonniers. Les lieux dédiés à l'accueil et à l'information des saisonniers, comme les Maisons des saisonniers ou divers autres espaces d'accueil, se sont largement développés depuis une dizaine d'années. Ils s'investissent localement pour accueillir et informer les saisonniers sur leurs conditions de travail et les accompagner dans leurs projets. Le « bus des saisonniers » de la CFDT va ainsi sillonner pour la douzième saison cet été différentes stations côtières, pour informer les saisonniers sur leurs droits et leurs conditions de travail, et les conseiller dans leurs modes de vie.

« Dans les zones touristiques, on a tendance à s'occuper des touristes mais pas des salariés. La majorité des problèmes pour lesquels on nous sollicite sont directement liés au travail, comme les heures supplémentaires non payées ou le travail au gris – où les saisonniers font un temps plein sur un contrat de travail à temps partiel, présente Thierry Friconnet, permanent fédéral régional à la fédération services en charge du dossier saisonniers. Mais beaucoup de questions reviennent aussi

sur le logement ou le transport. Un accord national interprofessionnel a d'ailleurs été signé le 4 mai 2011 pour aider les jeunes à se loger. Il porte notamment sur la simplification des recours à la garantie des risques locatifs. »

## Actions collectives

Des actions collectives d'information et de prévention des risques professionnels aux postes de travail pour les saisonniers sont également mises en œuvre à la MSA. Il s'agit d'interventions d'une demi-journée en entreprises. « Comme il vaut mieux éviter les pics d'activité, nous préférons intervenir hors saison auprès des exploitants ou des chefs d'équipe. L'idée est de focaliser l'action sur l'encadrement pour qu'il s'approprie aussi la gestion de la santé et de la sécurité des salariés », poursuit Annie Adjemian, en charge du dossier Saisonniers à la CCMSA.

Mais des actions directes sont également menées : envois de mailing aux saisonniers, temps d'information sur site par le médecin du travail et/ou le conseiller en prévention des risques professionnels. Des réunions d'information, des forums d'exploitants de main-d'œuvre saisonnière sont d'autres occasions de les rencontrer, de leur remettre des livrets d'accueil (récolte du muguet, des tomates...). « Le plus important est de créer le contact », précise Yves Cosset. Sur toutes ces questions, les employeurs ont un rôle essen-

## Être saisonnier en milieu agricole

La MSA compte 1,5 million de salariés, dont 750 000 saisonniers qui représentent près d'un million de contrats par an. Le travail saisonnier y représente de 6 à 8% des heures de travail. 80% des contrats sont inférieurs à 45 jours. La moyenne d'un contrat est de 17 à 24 jours. Globalement, trois populations de saisonniers se distinguent en milieu agricole :

- les non-précaires : 54%, travaillant en moyenne 13 jours pour obtenir un apport financier. Ce sont essentiellement des étudiants ou des jeunes en difficulté ;
- les précaires : 27% des saisonniers, réalisant des contrats de 22 jours en moyenne et ayant une moyenne d'âge de 47 ans ;
- entre les deux, une catégorie intermédiaire, plutôt féminine, visant à apporter un coup de pouce au projet familial. Il s'agit de personnes installées mais souhaitant un complément de revenus. Les contrats durent 43 jours en moyenne.

tiel à tenir, en assurant un accueil et une formation de qualité à leurs saisonniers. Ce sont d'ailleurs les conditions d'accueil qui font toute la différence dans la fidélisation des saisonniers.

1. Étude régionale sur les conditions de travail, les conditions de vie et la santé des travailleurs saisonniers, Rapport de l'Observatoire régional de la santé Rhône-Alpes, janvier 2008.

C. R.

## Pour en savoir plus

- [www.saisonnalite.org](http://www.saisonnalite.org)
- [www.saisonsante.fr](http://www.saisonsante.fr)
- [www.alatras.fr](http://www.alatras.fr) (Association des lieux d'accueil des travailleurs saisonniers)
- [www.pluriactivite.org/](http://www.pluriactivite.org/)

## Document unique

# Une bande dessinée de saison

**Mettant en scène l'accueil des saisonniers et le travail réel dans les restaurants, une bande dessinée a été créée pour sensibiliser les professionnels à l'importance du document unique. Porté par la Maison du travail saisonnier (MTS) de la communauté d'agglomération Hérault Méditerranée, ce projet original encourage les restaurateurs de la région à s'interroger sur l'amélioration des conditions de travail.**

**M**ettant en scène l'accueil des saisonniers et le travail réel dans les restaurants, une bande dessinée a été créée pour sensibiliser les professionnels à l'importance du document unique. Porté par la Maison du travail saisonnier (MTS) de la communauté d'agglomération Hérault Méditerranée, ce projet original encourage les restaurateurs de la région à s'interroger sur l'amélioration des conditions de travail.

« Chacun s'enferme dans son petit rythme et, lorsque arrive la haute saison, tout change sans que l'on se rende véritablement compte que l'organisation du travail n'est plus adaptée. » Restaurateur au Cap-d'Agde à La Manade, Dominique Cook s'est aperçu qu'il suffisait parfois de petites choses pour améliorer de façon notable les conditions de travail. Il y a trois ans, l'établissement a pris part, avec une dizaine de restaurants de la région, à un projet de sensibilisation aux risques professionnels, orchestré par la Maison du travail saisonnier (MTS) de la communauté d'agglomération Hérault Méditerranée. Durant la pleine saison et pendant plusieurs services, l'Aract Languedoc-Roussillon est intervenue avec un consultant pour réaliser une série de

petits films, analysés ensuite avec les restaurateurs.

« Nous avons bénéficié d'un regard professionnel extérieur, très instructif, qui nous a également aidés à porter les messages de prévention auprès des salariés », témoigne Alain Merlo, gérant du restaurant L'Adagio au Grau d'Agde. « Le surcroît d'activité au cours de

qui, notamment pour les plus petites, n'y avaient jamais réfléchi. »

## À la rencontre des employeurs

Au terme de discussions avec les partenaires sociaux, le choix se porte sur la réalisation d'une bande dessinée.

« Plutôt qu'une énième plaquette, qui aurait pu terminer à la poubelle, nous voulions nous démarquer avec un outil original conçu à partir des problématiques quotidiennes des restaurants », insiste Bruno Lebatut-Couairon, inspecteur du travail à Sète. Élaboré au sein d'un groupe de travail réunissant la MTS, les partenaires sociaux et des professionnels de la prévention (AIST, inspection du travail, Carsat...), le contenu de la BD est ensuite validé par les restaurateurs.

Intitulée *Les Saisonniers – Le mystère du D.U.*, elle voit

le jour en juin 2010. Cet ouvrage pédagogique présente les principaux risques professionnels du secteur et la réglementation en vigueur, soulignant l'intérêt du fameux document unique. « Nous sommes allés à la rencontre des employeurs pour leur expliquer la démarche. 200 exemplaires ont été ainsi donnés de la main à la main », explique Marie-



l'été conduit les restaurateurs à recourir à l'emploi de saisonniers. Nous avons constaté que 90% d'entre eux n'avaient pas mis en place leur document unique (DU), ignorant même pour certains cette obligation légale, explique Marie-Clotilde Bourdette, directrice de la MTS. Il fallait donc s'interroger sur la façon de sensibiliser à cette démarche les entreprises

Clotilde Bourdette. « *La BD a une dimension affective. L'un des premiers objectifs est qu'elle serve à établir un dialogue entre les employeurs et les saisonniers* », poursuit Sébastien Le Métayer, ingénieur-conseil à la Carsat Languedoc-Roussillon. L'été dernier, Dominique Cook a distribué le document à ses saisonniers, certain l'emportant chez eux. Entre juin et septembre, son établissement double son effectif et compte 8 salariés au plus fort de la saison. « *La BD met par exemple très bien en scène le poste d'aboyeur. L'été, j'avais tendance à le lâcher pour aider en cuisine. Désormais, je ne le*

*quitte plus. J'ai un cuisinier de confiance qui sait ce qu'il doit faire et fonctionne au son de ma voix*, explique le restaurateur. Ainsi, on fait moins d'erreurs. L'été dernier, les petits changements organisationnels ont permis un gain de temps de l'ordre de 20%, une forte réduction du stress et une meilleure qualité du service. »

Dessertes, circulations, organisations, les établissements sont déjà parvenus à des changements notables. À La Manade, la caisse enregistreuse a été déplacée, afin d'éviter aux salariés des pas inutiles. Chez Alain Merlo, c'est l'emplacement de la fri-

teuse, utilisée à la fois pour les entrées et les plats, qui a été optimisé. « *Afin de réduire les risques de collision, nous avons ajouté un hublot sur la porte battante qui accède aux cuisines* », ajoute le responsable de L'Adagio. Tout l'été, la MTS rendra visite aux restaurateurs rencontrés en 2010 pour évaluer les changements. En un an, 2 500 exemplaires de la BD ont été distribués, y compris au niveau national. « *En ce qui concerne le document unique, il est fait. Et chaque année, les saisonniers participent à l'analyse de leur poste pour le faire évoluer* », indique Alain Merlo. Les pages de la BD pourront

bientôt être téléchargées sur le site internet de la MTS. « *La création de ce site va également nous permettre de poursuivre la sensibilisation à la prévention des risques professionnels et en particulier d'aborder l'évaluation des risques, explique Bruno Lebatut-Couairon. Ce type d'accompagnement nous permet de faire connaître l'inspection du travail comme conseiller en prévention et pas uniquement en tant qu'organe de contrôle. Une approche qui, il me semble, ne peut être que bénéfique pour l'amélioration des conditions de travail dans les restaurants.* »

G. B.

## Aquarium

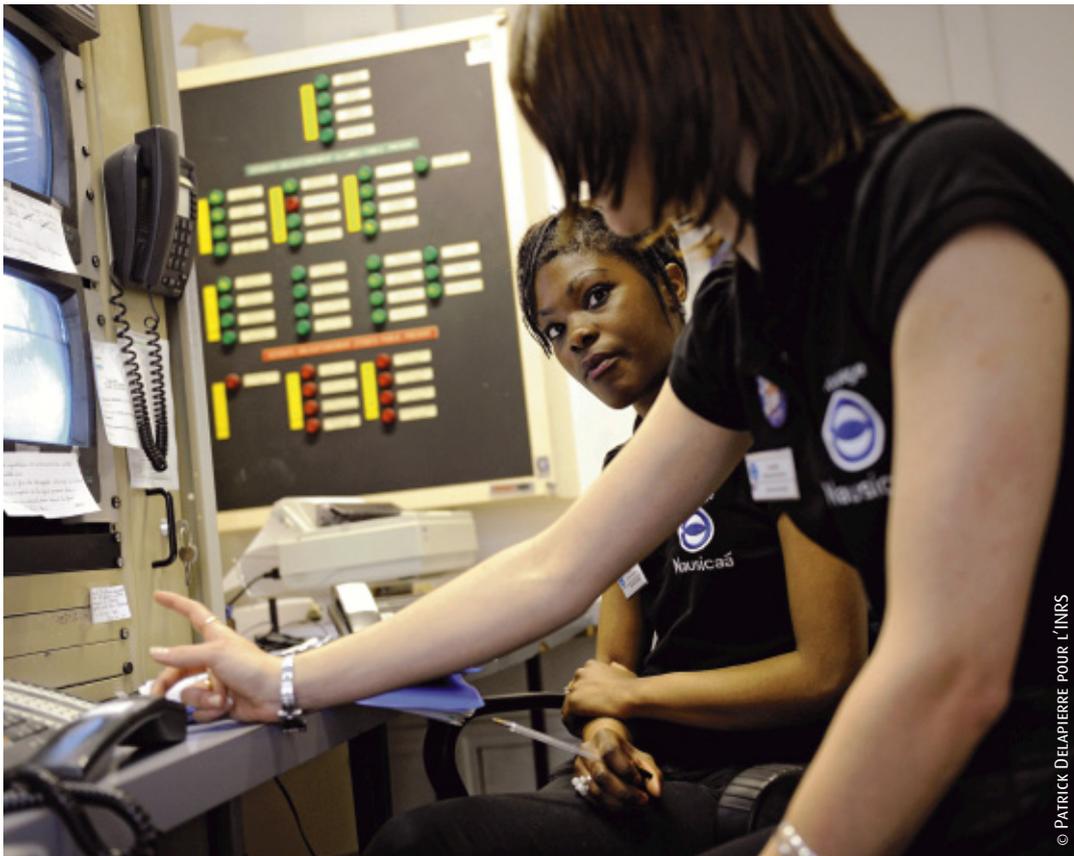
# Une plongée dans le grand bain

À Boulogne-sur-Mer, le centre de la mer Nausicaa emploie chaque année une dizaine de saisonniers. Quelles sont les modalités d'accueil et de formation ?

**V**otre attention, s'il vous plaît. Nausicaa vous informe qu'une plongée avec les voyageurs du grand large aura lieu à 13h30 au n°6 de l'exposition principale. Merci. » Concentrée sur son micro, les yeux sur son texte, Ange Ngalula répète à blanc l'annonce qu'elle doit effectuer au micro dans quelques instants, en français puis en anglais. C'est son deuxième jour en tant que saisonnière au centre national de la mer Nausicaa, à Boulogne-sur-Mer, et la première annonce qu'elle va réaliser elle-même. L'instant est solennel. Notre présence



© PATRICK DELAPIERRE POUR L'INRS



© PATRICK DELAPIERRE POUR L'INRS

ajoute au stress. En ce début d'après-midi, nous sommes dans le PC de surveillance, appelé dans le jargon « la sono ». Trois écrans, deux téléphones, un micro... les activités sont variées, la concentration doit être soutenue. Durant une heure, Ange fait connaissance avec ce poste. À ses côtés, Coralie, permanente dans l'établissement, est son binôme, en quelque sorte sa tutrice. Elle lui présente le poste, lui explique les procédures à suivre selon les différents cas de figure qui se présentent.

Comme tous les saisonniers de l'établissement, Ange va passer sa première semaine en formation. À chaque poste, un permanent l'accompagne pour lui présenter les tâches à accomplir. C'est également le moyen

de faire la connaissance des différents collègues qui partagent leur expérience. Des fiches de postes, un manuel de service à l'accueil, un livret simplifié sont diffusés auprès des saisonniers. Toutes les procédures aux différents postes y figurent.

## Nausicaa en bref

**O**uvert le 18 mai 1991, Nausicaa a reçu la visite de plus de 12 millions de personnes, dont 40% d'étrangers, depuis cette date. Il compte 40 aquariums et terrariums et plus de 35 000 animaux marins de toutes les mers du monde. Le centre fonctionne grâce à 140 permanents, représentant 18 métiers.

Suivant l'organisation établie, Ange change de poste toutes les heures. En tant qu'hôtesse d'accueil, elle enchaîne successivement la sono, l'espace exposition où elle renseigne les visiteurs, l'accueil de l'exposition, puis revient une heure à la sono, puis une autre à la salle d'exposition... L'affluence est importante en ce jour de vacances de Pâques. Idéal pour se lancer immédiatement dans le grand bain. Elle est encore en phase de découverte, mais prend vite ses marques et de l'autonomie.

## Une semaine en formation

L'établissement, qui emploie 140 salariés à l'année, embauche en effectif complémentaire une dizaine de saisonniers durant les vacances scolaires. Peu sont élus par rapport à la demande. Ce sont

*Durant sa première semaine, le saisonnier passe de poste en poste avec un permanent qui l'accompagne pour lui présenter les tâches à accomplir.*

essentiellement des étudiants, parfois des demandeurs d'emploi. « Les saisonniers peuvent travailler sur plusieurs périodes de l'année ou revenir d'une année sur l'autre, présente Bruno Armand, directeur administratif et financier de Nausicaa. Il n'y a pas un tutorat formalisé à leur arrivée. » Un contrat saisonnier moyen dure dix semaines. « Les différents postes sont très impliquants, qu'il s'agisse du poste de surveillance ou des postes au contact du public, tel que la caisse », poursuit-il. Tous les permanents en contact avec le public ont suivi une formation à la gestion du conflit, tout comme les CDD. Ce n'est pas le cas des saisonniers. Mais si l'un d'eux se retrouve dans une situation conflictuelle face à un client, la règle est de faire appel à l'hôte d'accueil de permanence pour désamorcer les tensions.

Autres sources de risques : les nuisances sonores en certains lieux ou la position statique à certains postes. Mais la première prévention reste l'alternance des postes toutes les heures. D'autant que « ça fait tout l'intérêt du travail. Les échanges avec les visiteurs sont très riches, très variés, il n'y a aucune lassitude, c'est nouveau à chaque instant », décrit Ange, enthousiaste. Ce fonctionnement, en place tant auprès des saisonniers que des permanents, porte ses fruits : Nausicaa présente un taux de fréquence des accidents du travail de 4,07, contre 29,49 au niveau national.

C. R.

*La première des préventions reste l'alternance des postes toutes les heures.*

## Groupement d'employeurs

## Le temps partagé, une solution contre l'

Depuis plus de quinze ans, le Groupement d'employeurs de l'île de Noirmoutier assure une activité salariée continue à d'anciens saisonniers et fidélise leurs compétences. Comment ? En leur offrant d'enchaîner des missions saisonnières au sein de différentes entreprises de l'île.

**N**oirmoutier... Son pont, son passage du Gois, ses pommes de terre, ses marais salants, ses parcs ostréicoles, ses touristes. L'île vendéenne a toujours vécu au fil de ses différentes activités saisonnières. La population est multipliée par dix l'été, passant de 10 000 à 100 000 habitants : toutes les activités associées au tourisme y explosent. Parallèlement, des campagnes agricoles et ostréicoles se déroulent à diverses périodes de l'année. Sur cette surface de 49 km<sup>2</sup>, la population locale est donc tributaire des activités qui se succèdent au fil des mois. Difficile dès lors de trouver un emploi à plein temps en contrat à durée indéterminée.

En 1994, afin de ne pas voir les compétences quitter l'île et d'assurer leurs besoins en main-d'œuvre, sept chefs d'en-

treprise du bassin d'emploi de Noirmoutier se sont associés au sein d'un groupement d'employeurs : la coopérative agricole, la coopérative ostréicole, la coopérative de sel, une entreprise de sérigraphie J.K. Associés, Super U, France Turbot (élevage de turbots et de naissains d'huîtres) et Intermarché. Avec respectivement des pics d'activité à différents moments de l'année, elles avaient un intérêt commun à se partager des salariés qui enchaînaient des contrats chez l'une puis l'autre. La forme d'un groupement d'employeurs semblait la plus adaptée pour employer à l'année – et donc fidéliser – des salariés réalisant diverses missions lorsque les entreprises avaient besoin de main-d'œuvre.



## Les groupements d'employeurs

**U**n groupement d'employeurs est une association type loi de 1901, encadrée par le Code du travail (art. L.1253-1 et s.). Ce groupement embauche dans un bassin d'emploi donné des salariés qu'il va mettre à disposition de ses entreprises adhérentes, en fonction de leurs besoins. Une telle organisation concilie flexibilité pour les entreprises et moindre précarité pour les salariés. Ces derniers sont couverts par la convention collective du groupement, définie par les entreprises avec l'accord de la direction du travail. Le groupement est l'unique employeur des salariés. Il paie donc les salaires et les charges, et refacture la rémunération aux entreprises, majorée d'un montant destiné à couvrir le paiement des charges et les frais de fonctionnement. L'Union des groupements d'employeurs de France recense plus de 300 groupements d'employeurs à travers la France, multisectoriels ou non, représentant 12 000 emplois et près de 10 000 entreprises.

Pour en savoir plus : [www.ugeff.fr](http://www.ugeff.fr).

## Un autre rapport au travail

Depuis, le Groupement d'employeurs de l'île de Noirmoutier n'a fait que s'étoffer. Cette année, 41 entreprises insulaires sont adhérentes, dans des secteurs très variés : agriculture, ostréiculture-aquaculture, hôtellerie-restauration, commerce, industrie-artisanat (construction navale, atelier de filets de pêche), services (piscine municipale, imprimerie, banque, cinéma...) ainsi qu'une mairie. Le Groupement coordonne les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre et s'engage à assurer une sécurité de l'em-

ploi à ses salariés. « Les salariés du Groupement sont mis à disposition de nos entreprises adhérentes. L'idée est d'offrir des temps partagés sur différents métiers, sur tous les postes proposés par les entreprises, en fonction des besoins. Les gens de l'île sont habitués à faire différents métiers », explique Karine Charvillat, directrice du Groupement.

Celui-ci emploie cette année une petite soixantaine d'équivalents temps-plein, dont une vingtaine en contrat à durée indéterminée. Les plus anciens CDI datent de 1998-1999. Chaque mission dure plusieurs mois, un salarié du Groupement travaillant en

# a précarité saisonnière



© PATRICK DELAPIERRE POUR L'INRS

*Le Groupement coordonne les besoins de main-d'œuvre des entreprises et s'engage à assurer une sécurité de l'emploi à ses salariés.*

agricole au moment de notre venue. Le Groupement nous a permis de suivre une formation aux gestes et postures. »

## Précarité moindre

tratifs, le Groupement fournit une aide appréciable à ces TPE. Le fait de retrouver les mêmes salariés d'une saison à l'autre permet également aux entreprises d'avoir des personnes immédiatement opérationnelles, connaissant déjà le métier.

Les conditions de travail sont une des grandes préoccupations du Groupement. « Comme nous avons dépassé les 50 équivalents temps-plein, nous sommes soumis à toutes les lois concernant les entreprises de plus de 50 salariés. La question s'est donc posée de constituer notre propre CHSCT. Mais, les questions de

En termes d'accidents du travail, le taux d'absentéisme est de 3,5% chez les salariés du Groupement. « Lorsque les gens alternent les postes de travail et les entreprises, ils n'ont pas encore leurs habitudes et sont globalement plus vigilants. Par ailleurs, une récente étude a montré que nos salariés sont moins stressés que les autres », insiste Karine Charvillat. Et les salariés du Groupement rencontrés confirment effectivement leur satisfaction à avoir du travail à temps plein à l'année en variant les activités. « Je suis employée par le Groupement depuis 2002, poursuit Brigitte Rialland. J'enchaîne en général des missions à la papeterie,

général dans deux ou trois entreprises sur une année. Ce mode de fonctionnement constitue un rapport au travail inhabituel. « Dans un premier temps, le partage d'un salarié n'est pas simple pour les employeurs, pas plus que pour les salariés. Il y a un gros travail d'éducation au temps partagé, il faut sensibiliser les employeurs et les salariés à un autre rapport au travail », souligne Ludovic Chaignon, chargé de développement au sein du Groupement d'employeurs.

« Faire appel à un groupement d'entreprises est une excellente formule pour les employeurs. Cela contribue à la mutualisation des compétences, à des

espaces de réflexion sur des problématiques communes entre entreprises ayant des activités différentes, décrit Pierrick Wattecamps, directeur de l'hôtel Fleur de sel, établissement membre du Groupement. C'est l'occasion de sensibiliser les plus petites entreprises aux questions de sécurité, comme la mise à jour du document unique d'évaluation des risques. C'est aussi l'opportunité de réfléchir à des solutions pour des problèmes récurrents, comme le logement des saisonniers. » Les très petites entreprises peuvent en effet tirer des enseignements des pratiques des plus grandes. Et en termes adminis-

tratives de santé et de sécurité relevant de chaque entreprise adhérente, l'inspection du travail nous en a dispensés. Nous avons néanmoins un droit de regard sur les pratiques des entreprises adhérentes, leur politique de santé au travail, comme la fourniture d'équipements de sécurité par exemple », précise encore Karine Charvillat. C'est en effet l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail. « Globalement, on est bien informés des questions de santé au travail, par exemple comment prévenir les troubles musculosquelettiques, confirme Brigitte Rialland, opératrice en mission à la coopérative

à la coopérative ostréicole et à la coopérative agricole. C'est une bonne chose d'alterner les métiers. » Jérôme, qui a été embauché chez France Turbot après plusieurs saisons dans l'entreprise et huit années passées au Groupement, reconnaît également que c'était une période très intéressante, mais que, lorsque l'opportunité d'intégrer l'entreprise s'est présentée, il ne pouvait pas refuser. Le Groupement dépend toujours du régime agricole, même si le nombre d'adhérents du régime général a progressé depuis sa création. Pour le Dr Dominique Magnaudet-Trimaille, médecin du travail à

## Partenariat mer-montagne

**L**e Groupement d'employeurs de Noirmoutier commence à élargir son périmètre d'action au-delà de l'île. Un partenariat est en cours avec un autre groupement multisectoriel, à Ax-les-Thermes, dans les Pyrénées. Quelques salariés de l'île pourraient faire la saison d'hiver à la montagne, et des saisonniers originaires des Pyrénées pourraient ensuite enchaîner sur une saison d'été en bord de mer. Un autre partenariat est en cours de réflexion avec l'île d'Yeu, voisine, qui est confrontée à des problématiques similaires en termes d'emplois.

la MSA 44-85 qui suit les salariés du Groupement, « ce mode d'organisation réduit la précarité des saisonniers et permet un meilleur suivi médical puisque nous ne voyons habituellement que les contrats de plus de 45 jours. Mais parallèlement, les salariés se retrouvent toujours dans des activités intenses, au moment des pics d'activité, avec des cadences fortes. Même la variation d'activités ne protège pas des troubles musculo-squelettiques, qui touchent surtout les membres supérieurs ».

Dans certains cas, le temps de travail est annualisé. Ainsi, les salariés font de grosses semaines au moment des pics d'activités et ont des congés



© PATRICK DELAPIERRE POUR L'INRS

aux moments « creux », tout en étant payés régulièrement tous les mois. Pour certaines entreprises, des besoins non saisonniers sont également pourvus par le Groupement. C'est le cas par exemple d'une aide-comptable qui partage son temps entre la coopérative agricole (2/3 du temps) et la coopérative ostréicole (1/3 du

*Le Groupement garde un droit de regard sur la politique de chacune des entreprises utilisatrices en matière de santé au travail.*

temps). Idem pour un responsable QSE qui se partage entre quatre entreprises de l'Île... dont le Groupement qui prépare sa certification.

C. R.

## Batellerie de plaisance De la prévention sa

**L'**entreprise Cardinaud-Mercier, qui organise des sorties en bateau dans le marais poitevin, emploie tous les étés des saisonniers. Leur formation n'est en rien laissée au hasard, grâce aux permanents de l'entreprise.

**L**a rame doit prendre appui sur le bateau, elle vous sert de gouvernail, elle oriente le flux d'eau. C'est l'énergie cinétique qui fait avancer le bateau pendant que vous le dirigez. Quand on sort la rame de l'eau, le poignet gauche doit être cassé. » En pleine démonstration, Manuel Mercier, président de l'embarcadère Cardinaud-Mercier à Magné, dans les Deux-Sèvres, enseigne à ses futurs saisonniers la technique pour piloter une plate. C'est la première des deux journées d'accueil des nouveaux bateliers qui vont assurer la saison estivale 2011. Pour la majorité d'entre eux, le premier contact avec les rames et les pigouilles,



*Durant les deux journées de formation, les futurs guides-bateliers apprennent à connaître les bateaux, à naviguer dans les conches, à maîtriser les règles de sécurité.*

# ns vagues

ces longues perches en bois qui aident à propulser les bateaux. Après une matinée de présentation de l'activité et de l'entreprise, c'est l'heure des exercices pratiques. Les 18 apprentis, étudiants pour la plupart, répartis dans quatre plates, passent à tour de rôle à la manœuvre, sous les yeux du président et du batelier permanent de l'entreprise, Pascal Moineaud.

« Les règles de sécurité sont la base même du fonctionnement de l'entreprise », avait insisté en préambule Manuel Mercier lors de l'accueil des jeunes. Tous sont donc sensibilisés aux bonnes pratiques pour préserver leur santé,

assurer leur sécurité et celle de leurs passagers. Durant ces deux journées, les futurs guides-bateliers apprennent à connaître les bateaux, à naviguer dans les conches, à maîtriser les règles de sécurité. Ils posent toutes les questions qui se présentent – « comment se comporter face à un passager ivre ? » –, s'initient aux opérations d'embarquement et de débarquement.

La manœuvre des bateaux étant plus technique que physique, ils sont formés aux bons gestes pour s'économiser physique-

**G**uide-batelier l'été, Pascal Moineaud travaille à l'entretien et à la restauration des 56 bateaux de l'entreprise l'hiver. L'activité nécessitant beaucoup de manutentions et exposant à des troubles musculosquelettiques, l'entreprise s'est équipée début 2010 d'un chariot élévateur pour manœuvrer les bateaux. « C'est vraiment très bénéfique pour l'activité, on ne pourrait plus fonctionner sans », explique-t-il. « Tous les postes ont été étudiés pour faciliter le port d'objets », résume Manuel Mercier. Alors que, avant, il fallait être deux pour porter les canoës, l'entreprise est désormais dotée de petits chariots pour les déplacer seul et sans effort. Le chariot élévateur sert indistinctement à manœuvrer toutes les charges lourdes de l'entreprise, qu'il s'agisse des bateaux, des plateaux de tables ou des chaises du restaurant... Car Cardinaud-Mercier possède également un restaurant à proximité de l'embarcadère. En pleine saison, le service peut totaliser jusqu'à 250 couverts. Le restaurant emploie à l'année treize salariés. Lorsque, l'hiver, l'établissement ouvre parfois pour quatre couverts, il fonctionne à perte. « Il y a trois ans, j'ai perdu 100 000 euros en masse salariale. Mais il est nécessaire de pérenniser l'emploi pour améliorer la qualité du service à

terme. C'est un projet de très longue haleine », décrit Manuel Mercier. Divers investissements ont été réalisés pour accompagner ce pari sur l'avenir : machine à laver et essuyer les verres et les couverts réduisant l'exposition aux TMS, appareils automatisant de multiples tâches et supprimant le port de charges (remplissage et vidange de cuve, bascule automatique) en cuisine et systèmes de préprogrammations permettant la préparation à l'avance de plats. « En anticipant le travail, on réduit le stress au moment du coup de feu », commente-t-il. Au total, les investissements ont atteint 45 000 euros pour la cuisine et 15 000 pour l'embarcadère. La Carsat Centre-Ouest est intervenue sous forme de conseils et d'une aide financière simplifiée à hauteur du quart des dépenses. Le service de santé au travail et l'inspection du travail ont également participé aux actions. « Sans cette aide, je n'aurais pas pu convaincre mon conseil d'administration de ces investissements. Ils n'étaient pas considérés comme prioritaires. », ajoute le dirigeant. « En outre, nous avons exigé une mise en conformité du gaz de la cuisine et la formation au Caces de plusieurs salariés de l'entreprise », commente Johann Spitz, contrôleur de sécurité à la Carsat Centre-Ouest.

ment tout en étant efficaces. « C'est super appréciable que le patron s'implique, qu'il se mette à notre niveau », considère Mathieu, qui a déjà une première expérience de batelier. Une vérité criante lorsque l'on croise à un autre embarcadère un futur saisonnier, livré à son propre sort après que son responsable eut poussé sa plate pour qu'il s'initie seul au métier...

## Trait d'union entre les saisonniers

Après cette formation sanctionnée par le permis de guide-batelier, les saisonniers sont libres de revenir le week-end ou les soirs de semaine pour

s'entraîner avant d'attaquer la saison. « Il peut suffire de cinq minutes pour acquérir le geste juste, ensuite il faut travailler la maîtrise de ce geste », commente encore Manuel Mercier. Malgré une activité très saisonnière, l'entreprise Cardinaud-Mercier a fait le pari d'employer des salariés à l'année, « dont certains qui me coûtent de l'argent car il ne me rapportent rien l'hiver », plaisante Manuel Mercier, chef d'entreprise atypique se revendiquant « libéral convaincu » mais expliquant que « l'entreprise doit avoir un rôle social pour que chacun soit en capacité de se construire ». « 25 salariés travaillent toute l'année pour que la saison à laquelle vous allez participer soit

réussie », souligne le livret d'accueil remis à chaque saisonnier. Ainsi, Pascal Moineaud, quinze ans d'expérience, « fait partie de la mémoire vive de l'entreprise et constitue un trait d'union entre les saisonniers qui se succèdent », poursuit-il. Par son expérience et son savoir-faire, il constitue un élément clé pour former au mieux les saisonniers et leur apprendre le métier. En bon pédagogue, c'est lui qui assure les deux jours de formation. Chaque saison, il contribue à une continuité dans la transmission des messages de prévention et de sécurité. Avec lui, le métier ne s'improvise pas, il se maîtrise.

C. R.



© SYLVIE LE GOUPIL POUR L'INRS

## Fabrication de stores

## Les accidents du travail mis à l'ombre

**L'usine Franciaflex, qui produit des stores extérieurs pour fenêtres, a élaboré une procédure d'accueil de ses saisonniers. Après deux ans, les résultats sont là.**

**J**our de grand soleil sur le Dauphiné en cette fin avril à la Tour-du-Pin, en Isère. Le soleil, élément décisif pour l'activité de Franciaflex, qui fabrique des stores pour terrasse (bannes), des stores droits ou en projection pour fenêtres, a lancé la saison de l'usine voilà déjà quelques semaines. « *Le facteur déclenchant de notre activité est trois week-ends ensoleillés d'affilée au début du printemps* », note Philippe Coquet, directeur d'exploitation industrielle. Ce qui a été le cas en ce début de printemps 2011. De fait, l'usine de la Tour-du-Pin connaît chaque année entre la mi-mars et la fin du mois de juin une multiplication par dix des volumes de production par rapport au reste de l'année. Pour faire face à ce surcroît d'activité, elle embauche en renfort un effectif de saisonniers.

L'entreprise emploie 135 CDI, dont 80 opérateurs à la production. Au plus fort de la saison, l'usine dépasse les 200 opérateurs. Plus de la moitié de l'effectif de production est alors saisonnier. Car, avec plus de 200 références de tissus, 1 000 coloris, des équipements et des options divers, des déclinaisons sur des dimensions multiples, le nombre de références proposées par Franciaflex est considérable. L'entreprise fournit

*Sur la ligne, chaque saisonnier est suivi par un tuteur, qui connaît déjà bien le poste. Il partage son expérience, lui présente le poste, l'environnement de travail et lui enseigne les bonnes pratiques.*

des produits à la demande, sur mesure. Impossible donc d'anticiper les commandes et de faire du stock en prévision du pic de la saison.

L'usine a trois principales activités : le laquage de pièces métalliques qui constitueront l'armature des bannes,

la confection de toiles et coutures et l'assemblage de ces éléments sur les lignes de fabrication. « *Le profil type de nos accidents du travail est un accident de manutention touchant les membres supérieurs, chez un homme jeune en CDD* », décrit Philippe Coquet.



© GUILLAUME J. PUISSON POUR L'INRS

## Franciaflex en bref

**F**ranciaflex, qui fête ses 50 ans cette année, est spécialisée dans l'équipement de la baie: fenêtres, volets roulants, stores intérieurs et extérieurs, en milieu et haut de gamme. L'entreprise emploie 700 personnes réparties sur six sites en France – deux menuiseries, volets roulants, stores intérieurs, stores extérieurs, ainsi qu'une fonderie aluminium – pour un chiffre d'affaires de 100 millions d'euros. Le site de La Tour-du-Pin représente 30 à 35% du total du chiffre d'affaires. L'entreprise fournit des installateurs poseurs en produits sur mesure, produits qui sont ensuite posés chez les particuliers ou dans des équipements collectifs.

L'activité impose en effet de porter beaucoup, parfois des charges lourdes – entre 100 et 150 kg. « *Tout accident du travail est évitable, on réfléchit donc à la façon de les éviter. Sinon, on n'avance pas, poursuit-il. C'est pourquoi nous réalisons l'analyse de tous les accidents avec ou sans arrêt, et presque accidents.* » Constatant que 70% des accidents du travail survenaient sur du personnel non permanent, l'entreprise s'est questionnée sur les modes d'intégration de ses saisonniers. Un protocole d'accueil et d'in-

formation a ainsi été établi. À leur arrivée dans l'entreprise, les saisonniers ont une séance d'accueil en salle. « *Pendant une heure, nous leur présentons les règles de fonctionnement de l'entreprise, les règles de sécurité et de qualité, explique Sylvain Rémy, ancien technicien à l'atelier « Bannes », désormais au service qualité. Un livret d'accueil résumant les principaux points leur est remis. Une fois au poste de travail, ils doivent signer une fiche d'accueil attestant que celui-ci a été réalisé suivant les règles. Une fiche de validation de formation au poste, contenant une liste de points précis, doit également être signée quelques jours après qu'ils se sont bien familiarisés avec le poste.* »

### Formation et information

Sur la ligne, chaque saisonnier est suivi par un tuteur, qui connaît déjà bien le poste. Celui-ci partage son expérience, lui présente le poste, l'environnement de travail et lui enseigne les bonnes pratiques. Il peut s'agir de permanents ou de personnels temporaires maîtrisant bien le poste. Car en pic d'activité, l'usine passe en 2x8. Le nombre de permanents présents sur chaque ligne est alors divisé par deux. « *Un projet d'extension de l'usine, mené il y a trois ans, a été l'occasion d'une prise de conscience générale sur les conditions de travail au sein de l'entreprise et la source de diverses actions* », résume Thierry Méo, contrô-

leur de sécurité à la Carsat Rhône-Alpes.

« *On constate de profonds changements depuis deux ans sur les questions de santé et de sécurité, avec l'implication de la Carsat et de l'inspection du travail. Nous avons constaté de gros progrès dans l'intégra-*

« *Il y a deux ou trois ans, rien n'existait en matière d'intégration des saisonniers. Aujourd'hui, l'accueil est beaucoup plus efficace, complète Bernard Melin, membre du CHSCT. Les changements ont eu lieu à différents niveaux: une réflexion de fond de la part*

## Autres actions de prévention

**E**n matière de santé au travail, outre l'intégration des saisonniers, deux autres « chantiers » sont considérés comme prioritaires dans l'entreprise: le bruit et les manutentions. Une action contre le bruit est en cours dans l'usine. Des bouchons d'oreilles moulés ont été fournis aux permanents, et des bouchons standard au reste du personnel. Une étude des caractéristiques acoustiques des locaux, réalisée par le Cimpa (Centre interrégional de mesures physiques d'Auvergne), devrait contribuer à réduire le bruit à la source. « *Le souci est que le bruit n'est absolument pas une préoccupation des fabricants des machines générant du bruit* », déplore Philippe Coquet. Agir sur la source se révèle fait plus compliqué à mettre en œuvre. Concernant les manutentions, des aides ont été installées sur certaines lignes, mais les contraintes architecturales du bâtiment limitent les possibilités d'installation de systèmes mécaniques. Des formations aux gestes et postures ont également été délivrées au personnel.

*tion des personnels temporaires, notamment grâce au travail de Sylvain Rémy. Mais c'est encore loin d'être parfait, estime Christian Benoit, secrétaire du CHSCT depuis trois ans. Oui, il y a une formation et une information sur la sécurité délivrées aux nouveaux arrivants, mais elles restent perfectibles. En particulier sur la pédagogie. Des sangles ont par exemple été installées comme aide à la manutention, mais leur utilisation n'a pas été suffisamment expliquée aux temporaires. Il faut encore plus d'accompagnement.* »

*de l'employeur, une ténacité du CHSCT et le soutien de la CRAM et de l'inspection du travail. On ne peut que se féliciter de cette avancée.* »

En termes de statistiques, les méthodes semblent porter leurs fruits, les chiffres sont en constante amélioration depuis quatre ans. Alors que l'usine déplorait 40 accidents du travail en 2007, elle en a recensé 12 en 2010, avec un taux de fréquence de 37 et un taux de gravité de 0,37. Reste maintenant pour l'entreprise à maintenir cet effort dans la durée.

**C. R.**

## Hôtellerie

## Saisonniers et permanents logés à la m

Mai venu, les prestigieux hôtels jalonnant la Croisette, à Cannes, doivent être prêts pour accueillir les festivaliers férus de cinéma. Au Martinez, le recrutement de saisonniers augmente afin de répondre à l'afflux de clients exigeants. Ici, formation et prévention des risques concernent l'ensemble du personnel, qu'il soit permanent ou saisonnier.



© ÉRIC BOIZET POUR L'INRS

**E**n ce début mai, tout est calme à l'hôtel Martinez, à Cannes. Le calme avant la tempête. Car nous sommes à dix jours de l'ouverture du festival du cinéma qui, comme chaque année, attire sur la Croisette, pendant une dizaine de jours, une nuée de stars, de journalistes et de touristes dont certains logent au Martinez. À cette occasion, l'hôtel renforce ses équipes en accueillant des travailleurs saisonniers à différents postes : cuisines, plage, services des étages... En moyenne, chaque année, près de 250 saisonniers sont embauchés pour des contrats de 3 à 9 mois, auxquels s'ajoutent des « extras » (de 20 à 150 par jour), pour un ou quelques

jours en tant que de besoin. Hommes, femmes, jeunes, moins jeunes, expérimentés, débutants... Les profils recrutés au Martinez sont variés. Tous doivent au minimum maîtriser la langue française. « Avant, nous étions surtout attentifs aux qualifications. Aujourd'hui, nous recherchons surtout des gens souriants, avec un bon état d'esprit et un bon sens relationnel », décrit Hélène Fons, responsable de la journée d'intégration-formation des salariés. Tous bénéficient, au même titre que les salariés embauchés en CDI, d'une journée d'accueil (une quinzaine par an). « Elle concerne tout le monde, poursuit Hélène Fons, y compris les administratifs et

*Plagistes, cuisiniers, service des étages... Ce sont en moyenne près de 250 salariés saisonniers qui sont embauchés chaque année par l'hôtel Martinez, à Cannes.*

*les stagiaires. » Cette journée est consacrée à la présentation de l'établissement, son fonctionnement, son organisation... « Nous leur expliquons les différents services et métiers, avec leurs spécificités, et nous leur faisons visiter l'ensemble de l'hôtel afin qu'ils puissent visualiser la circulation et se repérer très vite. » C'est aussi l'occasion de dispenser une formation d'une trentaine de minutes sur la sécurité (consignes incendie, extincteurs...). De plus, « des formations spécifiques sont*

# ême enseigne

prévues pour les cuisiniers et pâtisseries (sécurité alimentaire), les femmes de chambre (gestes et postures) et les serveurs, ajoute Hélène Fons. Nous organisons également deux ou trois fois par an des ateliers spécifiques aux différents services sur un point particulier de santé et sécurité au travail. »

## Des salariés comme les autres

À la fin de la journée, une évaluation est réalisée, puis une autre deux à trois mois après. Cette journée d'accueil semble satisfaire les saisonniers qui l'ont suivie. « On voit pour quoi et pour qui on bosse ! », souligne Pierre-Loïc Tessier, pâtissier au restaurant Zplage, saisonnier au Martinez pour la deuxième fois, et on apprend les consignes incendie, c'est utile. » Grégory Bruzzi, jeune plagiste au Zplage, en contrat d'avril à octobre 2011, a quant à lui « appris les gestes et postures qu'il faut respecter pour se baisser, plier les genoux » car son métier est éprouvant. « On est debout toute la journée, explique-t-il, on court tout le temps et il peut faire très chaud. »

Au Martinez, la règle est simple : saisonniers et permanents occupent les mêmes postes, exercent les mêmes tâches, ont les mêmes horaires et rythmes de travail. Le client, lui, ne connaît pas le statut du personnel. Monia Hidouri, femme de chambre de jour, est arrivée en mars pour une durée de sept mois. Elle tra-

vaille de 8 h 30 à 16 h 30, cinq jours par semaine. « Nous faisons toutes la même chose mais certaines préfèrent faire telle ou telle tâche, explique-t-elle. Alors, on s'organise entre nous, comme il nous plaît. En revanche, nous faisons toujours les lits à deux. » L'entraide entre les « anciennes » et les « nouvelles » est importante. « Les plus anciennes nous forment, elles ont plus d'expérience que nous, ça facilite les choses », ajoute-t-elle. Deux fois par an, des réunions avec la gouvernante générale sont organisées afin de rappeler notamment les procédures de sécurité.

## Pas plus d'accidents

En cuisine également, les nouveaux arrivants (de 30 à 40 saisonniers en moyenne) sont encadrés. Un document relatif à l'utilisation des couteaux en toute sécurité est remis à chaque nouvel embauché. « On leur explique comment on travaille, on leur donne la carte du restaurant pour qu'ils l'apprennent, raconte Adel Lagzouli, sous-chef cuisinier tournant, en poste ce jour au Relais, l'un des trois restaurants du Martinez. Les saisonniers font plus ou moins la même chose, ça dépend de leur expérience et de leur âge. Mais, en général, ils ont une très bonne expérience. » Car ce statut de saisonnier, très prisé par les jeunes qui débutent, offre la possibilité de multiplier les expériences dans différents lieux. « C'est mieux pour nous car ils sont passés par plusieurs

maisons, ils apportent du sang neuf ! », ajoute Adel Lagzouli. « Beaucoup reviennent au Martinez une ou deux saisons plus tard », note Stéphane Carrière, directeur des ressources humaines. Et, côté salaire, « ils sont payés de la même manière que les salariés permanents, explique-t-il. Ils sont affiliés à notre mutuelle dans les mêmes conditions que nos CDI (prise en charge d'une partie de leur cotisation par l'hôtel), ont droit au bénéfice des accords d'intéressement et de participation (à condition d'être présents au moins trois mois), bénéficient des accords de prévoyance, de formation... »

Les saisonniers seraient-ils des travailleurs plus à risque que d'autres ? À en croire les indicateurs d'accidents du travail de l'hôtel, il semblerait que non. En 2010, ceux-ci étaient en baisse de 5% par rapport à

2009 pour l'ensemble du personnel. Ils ont touché à égalité les personnels en CDI et les CDD, saisonniers et apprentis. Une diminution de 33% par rapport à 2009 est même observée chez les « extras ». Les services les plus touchés restent les étages et les cuisines, malgré une baisse de 40%. Les heurts, douleurs, malaises et coupures sont les lésions les plus fréquemment observées. Comme tout salarié, les saisonniers « bénéficient d'une visite médicale d'embauche, sauf si la personne revient au bout de six mois sur un même poste », explique Stéphane Carrière. Concernant la prévention des risques routiers liés au trajet entre le travail et le domicile (12 en 2010, en baisse de 8% par rapport à 2009), « on doit continuer à les sensibiliser, comme tout le personnel, et par exemple leur rappeler d'éviter de prendre certaines rues en sens interdit autour de l'hôtel ! », ajoute Stéphane Carrière.

Enfin, la gestion du stress – inhérent à la plupart des métiers de l'hôtellerie – n'a pas été oubliée. « On vient de former le comité de direction et la moitié des chefs de service aux risques psychosociaux, avec l'aide d'une psychologue du travail », explique-t-il. Ce sont tous les salariés de l'établissement qui devraient en profiter. Car, dès l'ouverture du festival, nul doute qu'au Martinez, comme sur toute la Croisette, la tension monte d'un cran.

J. L.

## Le Martinez en chiffres

- Inauguré le 17 février 1929.
- 7 étages, 40 000 m<sup>2</sup> de surface.
- 409 chambres dont 27 suites, de 35 à 1 000 m<sup>2</sup>, de 610 à 36 000 euros la nuit.
- 3 restaurants.
- 15 salles de réunion et salons de réception.
- 1 plage privée d'une capacité de 400 transats.
- En moyenne, 360 salariés par an (hors extras).