



Comment loger les travailleurs saisonniers en Gironde ?

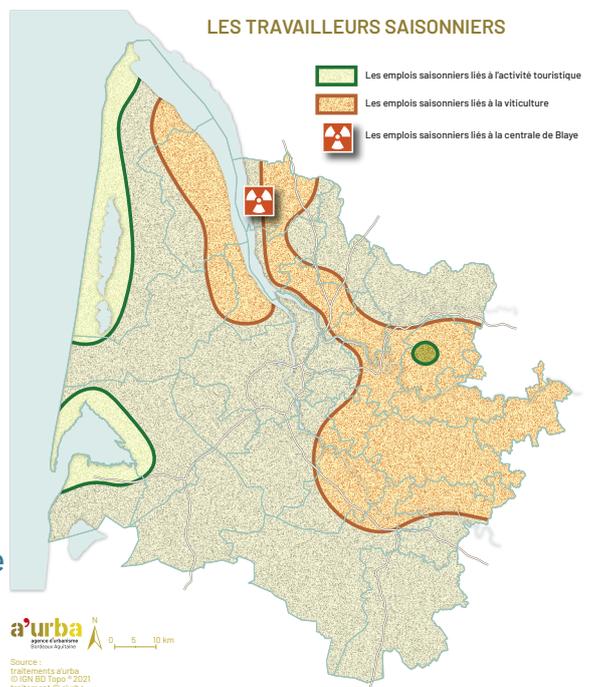
étude

03 / 2024

1	Définitions	p.4
2	Les cadres réglementaires : le logement pour les saisonniers moins outillé que l'emploi ?	p.5
3	Des saisonniers plus faciles à qualifier qu'à compter	p.8
4	Les enjeux : un équilibre à trouver entre efficacité et adaptation aux territoires	p.15
5	Panorama des acteurs girondins : un trinôme décideurs / fournisseurs / accompagnateurs	p.20
6	Panorama de solutions mobilisables : un large champ des possibles	p.22
7	Les leviers à mobiliser : une hybridation indispensable des démarches et des acteurs	p.41
8	Annexes	p.45

Les événements qui ont traversé les sociétés européennes ces dernières années (pandémie mondiale, enjeux migratoires...) ont mis le doigt sur les tensions dans certains secteurs d'activités de l'économie française, et notamment ceux ayant recours aux emplois saisonniers. Avec son attractivité touristique et le poids de la filière viticole, la Gironde est au cœur de ces problématiques. Ainsi, la question du logement des saisonniers est d'autant plus présente que les marchés de l'habitat sont particulièrement tendus.

À toutes les échelles territoriales, les décideurs se sont emparés de ce sujet. Le gouvernement a lancé sa feuille de route pour le logement des saisonniers dans le tourisme en 2023. Cette même année, la Région Nouvelle-Aquitaine a initié un plan d'action régional pour l'hébergement des saisonniers. Le Département de la Gironde et la DDTM33 ont des orientations pour le logement des saisonniers dans les documents stratégiques que sont le Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées et le Plan Départemental de l'Habitat. Dans ce cadre, l'a-urba a engagé une réflexion sur le sujet en Gironde afin d'identifier les acteurs concernés, défricher les enjeux et leviers mobilisables et mettre à plat la diversité des solutions d'hébergement existantes pour ces populations. Ces travaux s'appuient notamment sur 37 entretiens réalisés avec des acteurs locaux entre août et décembre 2023.



Extrait « 130 cartes pour comprendre les enjeux résidentiels en Gironde », a'urba, 2022

A RETENIR

Il apparaît d'abord qu'il est très difficile de mesurer les besoins en nombre de logements pour les saisonniers et il est nécessaire de muscler les outils d'observation.

Pour autant, on sait que les profils des saisonniers sont très variés et appellent à une adaptation des réponses en matière de logements. Puisque les conditions de vie de ces travailleurs sont plus ou moins encadrées par la réglementation, les formes d'hébergements qui leur sont proposées se déclinent dans de nombreux formats et sont très hétérogènes quant à la qualité d'accueil, le coût et les possibilités d'y accéder.

Les offres de logements existantes apparaissent certainement insuffisantes dans les territoires girondins soumis à de nombreuses tensions en matière d'habitat. Les multiples projets qui émergent répondent ainsi plus à des opportunités locales qu'à des stratégies territoriales partagées. La faute, en partie, à une grande diversité d'acteurs impliqués qui peut brouiller les rôles de chacun. On observe des ambitions et des positions plurielles apportant des réponses différentes selon les acteurs.

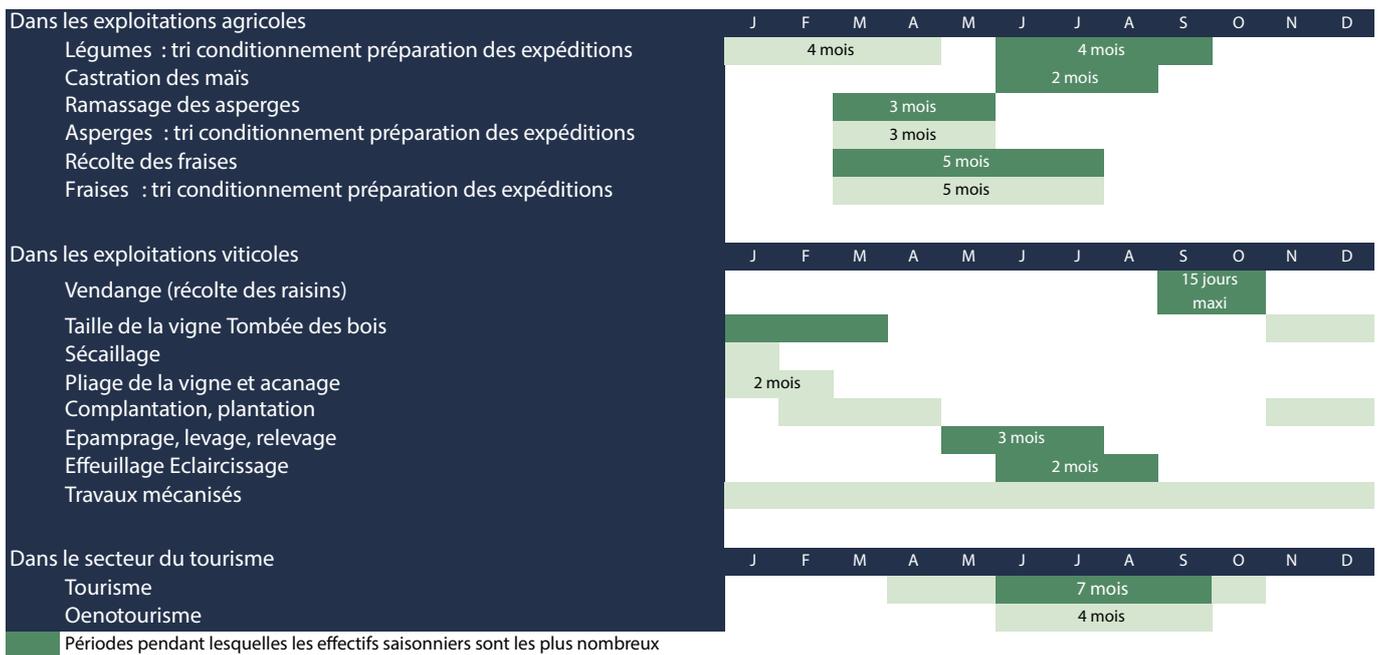
Cette complexité invite à mieux coordonner les politiques et à fédérer les acteurs pour diversifier et optimiser les solutions proposées, en gardant à l'esprit qu'il n'existe pas de solution unique.

Définitions

Les activités saisonnières : une question de timing

La saisonnalité économique se traduit par un surcroît temporaire d'activités nécessitant un recours à l'emploi plus important sur une certaine période. Ces variations sont très liées aux types d'activités, notamment celles qui dépendent des conditions bioclimatiques (agriculture et agroalimentaire) et celles qui sont liées au calendrier annuel de diverses activités sociales (le tourisme). Le travail saisonnier se caractérise notamment par des temporalités très rythmées : elles sont **punctuelles, récurrentes** et souvent de courtes durées.

En Gironde, l'agriculture, la viticulture surtout, et le tourisme sont les principaux secteurs recourant à des emplois saisonniers. Selon les territoires, le travail saisonnier se répartit différemment au cours de l'année : dans la zone d'emploi de Lesparre-Médoc 47% des travailleurs saisonniers de l'année sont présents en septembre, pour la zone d'emploi de La Teste-de-Buch 58% des saisonniers sont accueillis en juillet (source : Insee, DSN 2017). La saison touristique est principalement estivale, de juin à septembre. Le travail saisonnier de la vigne s'étend au moins d'avril à octobre, avec un pic de recrutement lors des vendanges en septembre.



PNR Médoc, « Guide des saisonniers », 2020

L'emploi saisonnier se caractérise également par un travail sur une **durée relativement courte**. Celle-ci peut avoir un impact très fort sur les stratégies résidentielles des travailleurs saisonniers.

Un contrat de très courte durée, sans garantie de reconduction, sans visibilité à moyen terme et s'il est facile à dénoncer (comme l'intérim) impliquera certainement un ancrage moins fort du travailleur saisonnier dans un territoire. Le salarié s'orientera plutôt vers des formes d'occupation assez souples de son hébergement (meublés plutôt que logements vides) et permettant facilement d'en changer (plutôt des baux de locations courts par exemple).

Les cadres réglementaires : le logement pour les saisonniers moins outillé que l'emploi ?

Le travail saisonnier : un encadrement juridique précis

Les salariés saisonniers ont recours à des contrats de travail qui peuvent prendre des formes très diverses : CDD classique ou d'usage (propres à certains secteurs d'activité comme l'hôtellerie, la restauration, les centres de loisirs et de vacances par exemple), contrat vendanges, mission d'intérim, voir CDI intermittent.

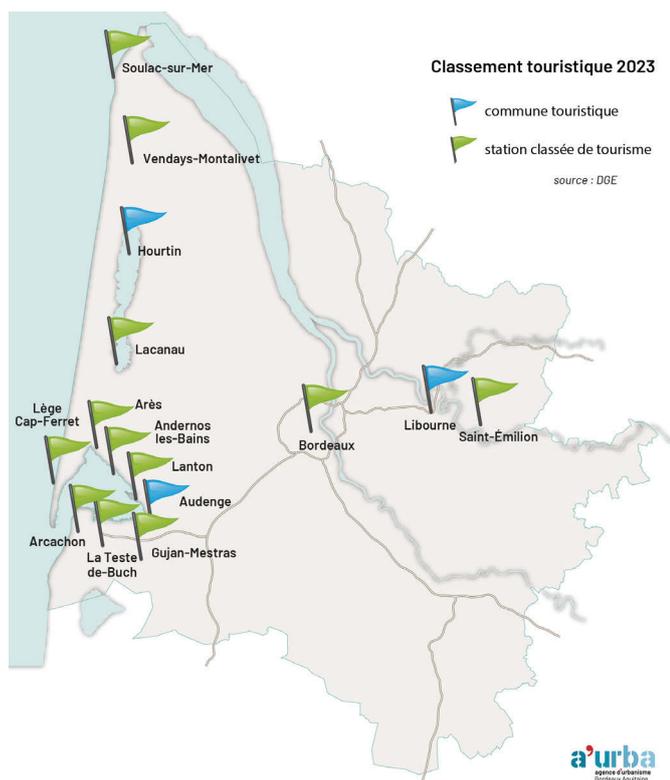
Le Code du travail définit dans l'article L. 1251-6 les termes du **contrat saisonnier** : « Emploi à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emploi pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ». Celui-ci est un CDD qui répond à certaines spécificités :

- il peut ne pas comporter de terme précis mais doit mentionner une durée minimale ;
- il est renouvelable si son caractère s'avère effectivement saisonnier ;
- il peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante ;
- il n'est soumis, par défaut, à aucun délai de carence ;
- il est exempté d'obligation d'indemnités de fin de période d'emploi.

Le contrat vendange

Le Code rural et de la pêche maritime encadre les activités liées aux vendanges en permettant certaines souplesses en matière de contrat de travail :

- une durée limitée ;
- la possibilité d'être renouvelé ;
- l'absence de reconduction automatique pour l'année suivante ;
- l'ouverture à des salariés en congés déjà employés par ailleurs.



La loi relative à la « Modernisation, au développement et à la protection des territoires de montagne et du littoral » du 28/12/2016

Depuis 2016, les communes et EPCI classés comme touristiques ont obligation de conclure avec l'État une « convention pour le logement des travailleurs saisonniers ». Celle-ci doit contenir trois volets :

- un diagnostic des besoins ;
- définir des objectifs pour y répondre ;
- identifier des moyens d'action pour y répondre.

Cette obligation semble peu mise en œuvre par les territoires. En Gironde, une quinzaine de communes sont concernées. Pour l'instant, seules celles de la Coban ont initié une démarche dans le cadre de la révision du PLH avec un diagnostic intercommunal en 2021.

Des accès au logement plus ou moins adaptés pour les saisonniers

Les structures d'accueil spécialisées et dédiées aux travailleurs saisonniers étant plutôt rares, ces derniers ont principalement recours au parc de logement ordinaire, par défaut, qui peut ne pas répondre à leurs impératifs résidentiels le temps de leur activité saisonnière.

Les formalités de location de logements

Une des principales difficultés à trouver un hébergement pour les saisonniers tient à la courte durée des périodes de travail et donc d'occupation du logement pendant la durée du contrat. Les baux ordinaires de location sont en général inadaptés de par leur durée (au moins un an) et leur manque de flexibilité en matière de résiliation.

Le **bail mobilité** est plus souple puisqu'il porte sur une période de 1 à 10 mois et s'adresse à des personnes « en mutation professionnelle ou en mission temporaire (intérimaires ou travailleurs saisonniers) ». Une évaluation de ce dispositif de 2018 doit être menée en 2024, dans le cadre de la feuille de route 2023 du Gouvernement, pour, au besoin, l'adapter aux travailleurs saisonniers.

Dans les faits, les travailleurs saisonniers ont plutôt recours à des **locations meublées saisonnières** qui n'imposent pas de durée légale (elle est définie contractuellement) et qui sont ouvertes à tous.



Les aides au logement

Un autre obstacle pour les travailleurs saisonniers concerne leur solvabilité. Les faibles niveaux de revenus rencontrés peuvent parfois être un frein à la location. Pour accompagner les locataires les plus fragiles, ces derniers peuvent recourir habituellement à la **garantie Visale** contre les loyers impayés. Ce dispositif est une caution locative apportée par Action Logement pour les moins de 30 ans, pour les salariés mobiles ou à faible revenus et pour ceux éligibles au bail mobilité. Elle est normalement destinée à la résidence principale des personnes concernées. Toujours dans le cadre de la feuille de route du Gouvernement pour les saisonniers, l'extension de cette garantie aux saisonniers devait être étudiée en 2023.

Par ailleurs, depuis avril 2020, Action Logement finance également une **aide directe aux saisonniers du secteur agricole**, sous forme d'une subvention. Celle-ci s'élève à 150€/mois pour une durée de quatre mois maximum. Elle peut être sollicitée pour tout type d'hébergement : location dans le parc privé ou social, chambre en résidence ou foyer (sauf Crous), chambre d'hôte, gîte, chambre chez l'habitant, camping...

Feuille de route 2023-2025 pour le logement des saisonniers dans le tourisme

En mai 2023, le Gouvernement a adopté 15 engagements pour améliorer l'emploi des travailleurs saisonniers, avec un volet pour encourager l'offre de logements :

- création d'une plateforme numérique recensant les offres de logements dans les parcs publics, associatifs ou sociaux ;
- ouverture des résidences scolaires (internats, cité U) ;
- incitations auprès des propriétaires privés (exonération fiscale) ;
- renforcement de la construction de résidences pour les jeunes (article 109 loi Elan) ;
- mobilisation de logements du parc social ;
- extension de la garantie « Visale » aux saisonniers ;
- objectif d'amélioration du bail mobilité au profit des saisonniers.

Début 2024, le bilan reste à faire sur les premières actions qui devaient être initiées dès la saison estivale 2023.

En matière d'hébergement, des obligations à deux vitesses pour les employeurs

De manière générale, **les employeurs n'ont pas l'obligation de loger leurs salariés**, même saisonniers.

L'employeur peut servir d'intermédiaire entre ses salariés saisonniers et des bailleurs. Il peut par exemple réserver des places dans une structure d'hébergement. Dans ce cas, le travailleur signe un bail de location classique avec le propriétaire. L'employeur peut éventuellement prendre en charge une partie du loyer, qui est déduite du salaire inscrit dans le contrat de travail.

Si l'employeur met à disposition un logement, celui-ci constitue un élément accessoire au contrat de travail, un avantage en nature. Cet hébergement est considéré comme un logement de fonction et ne peut être occupé que pendant la durée du contrat de travail. La mise à disposition peut se faire à titre gratuit ou onéreux. Il n'y a pas d'obligation de signature d'un contrat spécifique ou d'un bail relatif à ce logement.

Lorsqu'il y a fourniture d'un hébergement dédié, l'employeur doit garantir la sûreté et la sécurité de ses salariés et donc s'assurer que le logement mis à disposition répond à des règles de sécurité (notamment incendie), d'hygiène et de salubrité et respecte la réglementation en vigueur. La mobilisation d'un local affecté à l'hébergement collectif de travailleurs doit faire l'objet d'une déclaration en préfecture et à l'inspection du travail.

Pour les salariés non agricoles

Les règles sont encadrées par le Code du travail (articles R4228-26 à R4228-37). Le Règlement Sanitaire Départemental, pris par arrêté préfectoral, peut également prévoir des exigences plus contraignantes que le Code du travail.

Les principales règles d'habitabilité à respecter :

- des locaux en bon état, maintenus propres et entretenus par l'employeurs ;
- l'interdiction d'utiliser certaines pièces pour du logement : locaux affectés à un usage industriel ou commercial, proximité de produits dangereux, caves, sous-sol, combles ou avec des pièces dépourvues d'ouverture sur l'extérieur ;
- une surface habitable minimale de 6 m² par personne ;
- une hauteur sous plafond d'au moins 2 mètres ;
- la présence d'installations sanitaires ;
- la conformité des installations électriques, de gaz et appareils de chauffage ;
- une promiscuité réduite : six personnes maximum par pièce, écartement minimum des couchages, pas de lits superposés, pas de mixité.

Pour les salariés agricoles

Les règles sont encadrées par le Code rural et de la pêche maritime (articles R.716-1 et suivants). On y retrouve globalement les mêmes conditions que les autres secteurs d'activités mais avec certaines particularités :

- des normes d'habitabilité qui varient selon les formes d'hébergement : en collectif ou en individuel ;
- l'hébergement en résidences mobiles ou démontables

précise les règles sur la localisation du logement, la qualité des matériaux, les surfaces minimales, les ouvrants, le chauffage, l'accès à une cuisine, l'accès à l'eau et à des sanitaires (le cas échéant à l'extérieur de la résidence mobile ou démontable) et la garantie d'un accès libre au logement, qui doit aussi être sécurisé ;

- la mise à disposition de terrain par l'employeur, pour un habitat mobile fourni par le salarié, est considérée comme du camping à la ferme et doit être déclarée comme tel ;
- l'interdiction d'héberger des travailleurs saisonniers dans des caravanes pliantes ;
- l'hébergement sous tente est interdit mais peut bénéficier de dérogations si l'habitat disponible est quantitativement insuffisant : besoin d'une autorisation préalable de l'inspection du travail ; durée d'occupation inférieure à un mois ; autorisation uniquement pendant la période du 1^{er} juin au 15 septembre dans certains départements (*pas en Gironde*) ; présence d'installations sanitaires et de poubelles à proximité ;
- d'autres dérogations sont possibles concernant les autres types de logements, toujours avec une demande préalable à l'inspection du travail, et sous certaines conditions : pour une durée courte, avec l'adaptation des règles portant sur les superficies et le nombre d'équipements pour les logements en dur et portant sur la hauteur sous plafond, les superficies, le nombre d'équipements et l'organisation de la cuisine pour les hébergements mobiles ou démontables.

Des saisonniers plus faciles à qualifier qu'à compter

Combien y a-t-il de travailleurs saisonniers en Gironde : un décompte difficile

Le nombre de saisonniers présents sur un territoire s'avère **complexe à estimer** et très variable selon les sources et les méthodes utilisées. La principale raison est liée à la difficulté à identifier le surplus de main d'œuvre ponctuel par rapport à un nombre d'emplois de référence le reste de l'année à partir de données administratives. Elles peuvent être complétées par des enquêtes auprès des employeurs qui, par définition, apportent plus une lecture qualitative qu'un comptage précis.

À l'échelle des départements, l'Insee ou la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail) mobilisent les Déclarations Sociales Nominatives (DSN) des entreprises, complétées par celles de la MSA (Mutualité Sociale Agricole) et Pôle Emploi s'appuie sur son enquête sur les Besoins en Main d'Œuvre des employeurs.

Les dernières études en Nouvelle-Aquitaine rapportent des chiffres assez différents selon leur méthode et la fraîcheur des données disponibles :

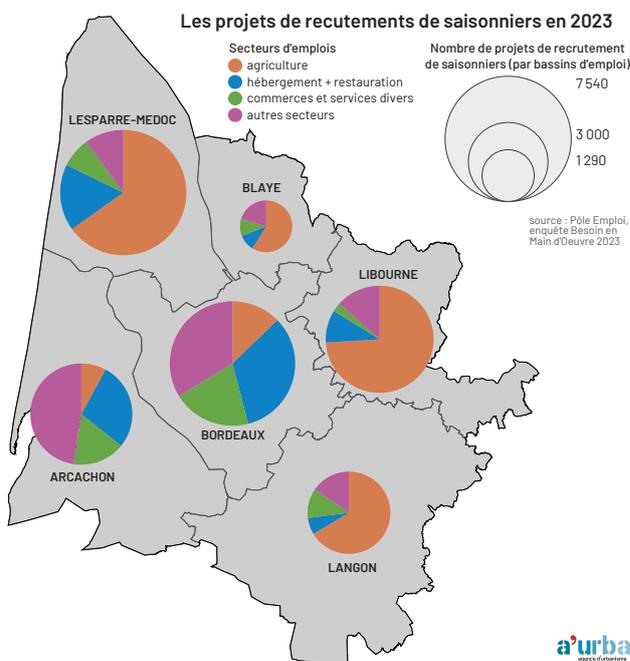
- selon l'Insee, dans les cinq zones d'emploi qui couvrent, et dépassent, la Gironde, on comptabilisait près de **75 000 saisonniers en 2016-2017** ;
- selon la MSA, ce sont plus de 56 000 salariés qui étaient recensés rien que dans la filière agricole en 2018 ;
- selon Pôle Emploi, il était prévu de recruter 30 000 saisonniers, tous secteurs confondus, en 2023.

En 2023, 29% des projets de recrutement des employeurs girondins concernent des emplois saisonniers (source Pôle Emploi, enquête Besoin en Main d'Œuvre), soit **30 000 personnes à recruter**.

Localement, ce recours à une main d'œuvre temporaire peut être encore plus marqué puisqu'il concerne en moyenne 57% des recrutements hors du bassin d'emploi de Bordeaux, et jusqu'à 79% dans celui de Lesparre-Médoc.

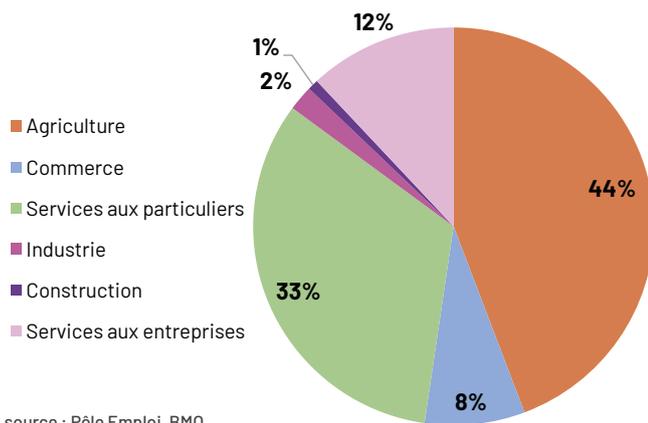
Dans la zone d'emploi de Lesparre-Médoc, le taux de recours à des contrats saisonniers (c'est-à-dire la part des heures salariées faites par des saisonniers) est 4,9 fois supérieure à la moyenne nationale (29% des postes salariés y étaient tenus par des saisonniers en 2017). Ce taux est 3,1 fois supérieur à la moyenne française pour la zone d'emploi de la Teste-de-Buch (source Insee base Tous Salariés 2017).

À une échelle fine, des diagnostics sont effectués dans le cadre des conventions pour le logement des travailleurs saisonniers obligatoires pour les communes et EPCI classés touristiques, et dans certains PLH. Ceux-ci ont souvent recours à des enquêtes de terrain.



Au niveau national, entre avril 2018 et mars 2019, la Dares estimait à plus d'un million le nombre de saisonniers en France. Près de la **moitié d'entre eux concernait la filière touristique** avec des emplois dans la restauration, l'hôtellerie et l'industrie du divertissement. Avec 270 000 personnes, **la filière agricole représente 26% des saisonniers sur le sol français**. Parmi ceux-ci 100 000 salariés ont travaillé pour les vendanges.

Projets de recrutements de saisonniers en Gironde en 2023



Dans trois des zones d'emplois qui concernent la Gironde, l'agriculture est l'activité saisonnière dominante : Lesparre-Médoc, Libourne et Langon (source : Insee, DADS-DSN 2016-2017). Pour la zone de La Teste-de-Buch, il s'agit du tourisme. Dans celle de Bordeaux, les secteurs qui recrutent sont plus fortement diversifiés.

Dans l'hébergement-restauration, les saisonniers pèsent pour un peu moins de la moitié des projets de recrutement. Et parmi ces derniers, 90% des postes à pourvoir le sont dans des restaurants.

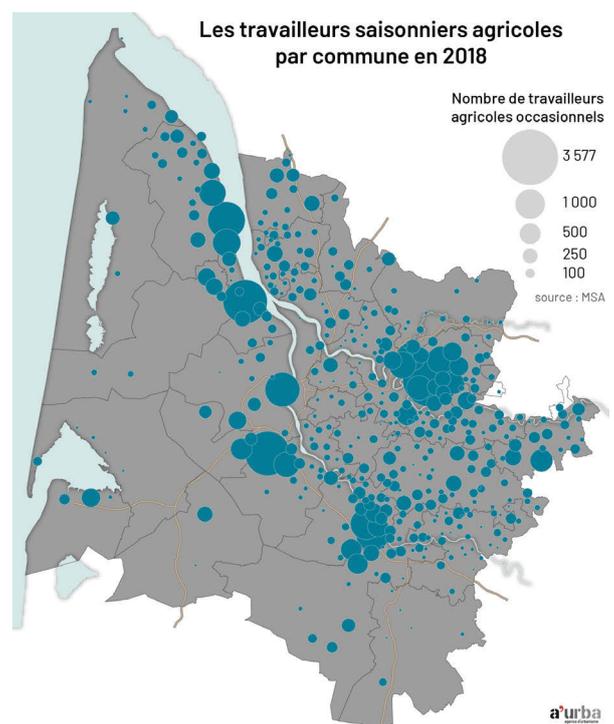
Le recours à une main d'œuvre temporaire est particulièrement marqué dans l'agriculture où les saisonniers concernent 89% des prévisions de recrutements dans la filière en Gironde en 2023. Ce taux monte à 94% pour les viticulteurs et arboriculteurs salariés (qui pèsent pour les deux tiers des projets dans la filière agricole).

Une enquête de 2019 de l'Observatoire Régional de la Santé Nouvelle-Aquitaine montrait que plus de **la moitié** des travailleurs saisonniers dans la région logeait **hors de leur résidence principale pendant la saison**. Selon les données DADS-DSN de l'Insee de 2017, c'est même un tiers d'entre eux qui résident hors de leur zone d'emploi, au sens Insee.

L'agriculture est le premier employeur des saisonniers en Gironde

En 2018-2019, la Gironde est particulièrement concernée par le travail saisonnier agricole. Elle est le deuxième département français en termes d'accueil, après le Vaucluse, avec **5,6%** du volume du travail saisonnier dans la filière agricole en France (source : Dares, DSN). Elle est même le département qui pèse le plus dans le domaine des vendanges avec **16,7%** du travail saisonnier français mobilisé pour les vendanges.

Au sein du département, on retrouvait en 2018 ces saisonniers principalement (source MSA) : dans le Saint-Emilionnais (16% des travailleurs saisonniers en Gironde dans la communauté de communes), le terroir des Graves (16% pour la CC Convergence Garonne et la CC de Montesquieu) et le Médoc (15% pour la CC Médoc Cœur de Presqu'île et la CC Médoc Estuaire).



Qui sont les saisonniers en Gironde : une diversité de situations

Les travailleurs saisonniers regroupent des populations très différentes. L'exercice ici a consisté à en dresser des profils-types, plus communément appelés des « personas », à l'aide des entretiens menés avec des acteurs-clés du territoire girondin et des études produites localement ou à l'échelle nationale. On distingue sept catégories de saisonniers.

- Des **étudiants** qui occupent un travail de manière temporaire dans la perspective de financer leurs études sans d'autre attrait pour le métier que sa courte durée, la proximité du domicile des parents ou d'un proche, voire sa localisation dans un lieu agréable pour y pratiquer certaines activités touristiques.
- D'autres **populations locales** viennent également compléter leurs revenus, que l'on a nommées « la personne du cru » et « le retraité vendangeur », qu'elles soient travailleuses et travailleurs précaires et captifs du marché de l'emploi saisonnier, ou bien que leur niveau de retraite nécessite un complément financier.
- Il existe également, à travers les « saisonniers nomades », les « travailleurs étrangers » et les « professionnels saisonniers » (qui font les saisons l'été sur le littoral et l'hiver en montagne par exemple) **d'autres modes de vie** pour ces populations. Ces trois profils, bien que très différents, font de l'emploi temporaire saisonnier le motif de leur trajectoire résidentielle.
- Enfin, une dernière catégorie de saisonniers concerne les activités du secteur **public et parapublic** : qu'il s'agisse d'assurer la sécurité dans les communes dont la population augmente l'été, d'assurer les soins ou la gestion des déchets ou de remplacer le personnel parti en congé.



Chacune de ses catégories de saisonniers se retrouve souvent dans des secteurs d'activités spécifiques (viticulture, tourisme, commerces...), dont la localisation, pour les personnes qui n'habitent pas à proximité, entraîne des problématiques pour se loger, notamment au regard de l'offre locale d'hébergement. Les choix de vie, le niveau de qualification et l'origine culturelle dessinent également des besoins propres à chacun.

Quelques chiffres pour qualifier les saisonniers

L'Insee Nouvelle-Aquitaine a produit des données pour décrire les 152 000 saisonniers de la région à partir des Déclarations Sociales Nominatives des entreprises en 2017 :

- des travailleurs plutôt jeunes : moyenne d'âge de 32 ans ; 45% d'entre eux ont entre 16 et 25 ans ;
 - une surreprésentation des ouvriers non-qualifiés et des employés ;
 - des saisonniers avec de faibles ressources : 80% d'entre eux vivent avec des revenus annuels inférieurs à 12 400 €.
-

Profils types des saisonniers



Les étudiants

Profil socio-démographique

- Femmes et hommes entre 18 et 25 ans.
- Étudiants inscrits dans un cursus d'étude ou de formation de septembre/octobre à mai/juin.
- Faibles revenus.
- Peu qualifiés.
- En majorité sans véhicule motorisé.
- Recherche d'un site liant l'utile à l'agréable.

Secteur d'activité

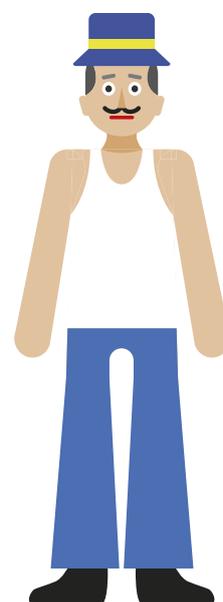
- « Job d'été » : emploi non qualifié en hôtellerie, restauration, commerce (plonge, caissier en grande surface, serveurs, commis...). Quelques travaux viticoles ou agricoles hors période d'études.
- Contrats courts : quelques jours, semaines et jusqu'à deux mois environ.
- Faible récurrence dans l'occupation d'un même poste d'année en année, particulièrement depuis la crise sanitaire.
- Peu d'attentes, de revendications ou de projections dans le poste.

Lieu de résidence / solution d'hébergement

- Logés chez les parents ou hébergés chez des proches.
- En camping.
- Parfois logés par l'employeur.

Besoins spécifiques

- Manque de moyens pour se loger dans le parc privé.
- Concurrence avec les travailleurs précaires.
- Période de travail déterminée par le calendrier d'études.
- Moyens de déplacement à adapter aux horaires de travail.



« Les personnes du cru »

Profil socio-démographique

- Travailleurs saisonniers locaux.
- Connaissance du territoire.
- Souvent peu qualifiés, mais connaissance parfois des métiers (viticulture).
- Faibles revenus : ressources s'appuyant aussi parfois sur l'indemnité chômage et les minima sociaux.
- Dépendance à l'emploi saisonnier et captifs de l'offre locale.

Secteur d'activité

- Secteur viticole.
- Filières touristiques.
- Possibilité de recrutement en pré-saison : avril ou mai et continué vers la haute saison.
- Récurrence moyenne au même poste d'année en année.

Lieu de résidence / solution d'hébergement

- Habite le territoire.

Besoins spécifiques

- Proximité de l'emploi.

Les retraités vendangeurs



Profil socio-démographique

- Retraités : femmes et hommes de 60 ans à plus de 80 ans.
- Peu qualifiés.
- Faible retraite ou insuffisante : recherche de revenus complémentaires toute l'année.
- Motivation et attrait pour la vigne (convivialité).
- Recherche d'exploitations viticoles où les cadences de travail sont modérées.
- Souvent dotés d'un véhicule personnel ou possibilité de covoiturer.

Secteurs d'activité

- Secteur viticole : vendanges.
- Travaux sur de courtes périodes (une à deux semaines).
- Récurrence importante d'année en année chez un même employeur.
- Contribuent à compenser le manque de main d'œuvre dans les vignes.

Lieu de résidence / solution d'hébergement

- Habite souvent le territoire ou à proximité.

Besoins spécifiques

- Proximité de l'emploi.
- Horaires aménagés.
- Employeur qui peut adapter les horaires en fonction de la météo.

Les étrangers précaires



Profil socio-démographique

- Femmes et hommes entre 18 et 40 ans (peu d'enfants).
- Individus parfois seuls, souvent en groupe ou en communauté.
- Origines : pays du Sud et de l'Est de l'Europe, Afrique du Nord et Afrique de l'Ouest, Amérique du sud.
- Variabilité des statuts administratifs : travailleurs détachés européens, recrutement par des réseaux professionnels internationaux, exploitation illégale (plus rare).
- Populations souvent motivées par des niveaux de revenus français plus élevés que dans leur pays d'origine.
- Populations souvent précaires.
- Peu qualifiés.

Secteur d'activité

- Secteurs agricoles et viticoles : entretien des vignes, vendanges, cueillette.

Lieu de résidence / solution d'hébergement

- Hébergement pris en charge par l'employeur : logements partagés, chambres, bungalows, préfabriqués, tentes en camping...
- Habitat mobile : camion aménagé, camping-car.
- Aires des gens du voyage plus rarement.
- Squats, bidonvilles, logements en suroccupation, logements insalubres.

Besoins spécifiques

- Accès à divers équipements : sanitaires, cuisines, points d'eau, points d'ombre, lieux de repos, électricité.
- Respect des habitudes culturelles (ex. : cuisine collective).
- Accès aux droits, traduction pour les publics allophones.
- Besoin en moyens de déplacement pour se rendre au travail lorsqu'il n'y a pas de prise en charge par l'employeur.



Les saisonniers nomades

Profil socio-démographique

- Femmes et hommes entre 20 et 40 ans.
- Seuls ou couple, souvent sans enfant, parfois accompagné d'un chien.
- Peu qualifiés, niveaux de formation divers.
- Nationalités : française, italienne, espagnole.
- Choix de vie nomade : ne pas être attaché à un seul lieu ou un seul emploi dans leur vie par déception ou insatisfaction, militantisme, reproduction sociale.
- Désir de parcourir le territoire.

Secteur d'activité

- Secteur agricole.
- Secteur viticole.
- Contrats courts à moyens.

Lieu de résidence / solution d'hébergement

- Camion aménagé.
- Conditions de vie modestes.
- Déplacement sur de grandes distances selon les saisons.
- Souvent regroupés sur un site avec d'autres travailleurs nomades.

Besoins spécifiques

- Accès à des sites sécurisés où stationner leur véhicule qui soient équipés en points d'eau, sanitaires, accès à l'électricité.
- Lieu qui accepte la présence des chiens.



Les saisonniers « professionnels » toute l'année

Profil socio-démographique

- Femmes et hommes entre 20 et 45 ans.
- Seuls, en couple, parfois en famille avec enfants en bas âge.
- Avec compétences professionnelles spécifiques ou peu qualifiés.
- De moyenne à forte mobilité géographique.
- Motorisés et non motorisés.

Secteur d'activité

- Restauration, hôtellerie, industrie.
- Animations sportives de plein air ou en milieu aquatique.
- Animation culturelle.
- Commerces et vente de détail.
- Forte récurrence observée d'année en année sur le même poste.
- Contrats à durée déterminée moyenne à longue.

Lieu de résidence / solution d'hébergement

- Logé par l'employeur.
- Se loge dans le parc locatif privé local ou en camping (parfois éloigné du lieu de travail).

Besoins spécifiques

- Accès à un logement proche du lieu de travail, en concurrence avec la location touristique.
- Manque d'attrait du métier à la suite de la réforme de l'assurance-chômage de 2021 (moins d'indemnisations pour les emplois discontinus).



Les professionnels du public et parapublic

Profil socio-démographique

- Femmes et hommes de 20 ans à plus de 50 ans.
- Agents de la fonction publique nationale.
- Agents de la fonction publique territoriale.
- Salarié du secteur parapublic.
- Vacataires en remplacement de titulaires.

Secteur d'activité

- Sécurité : police municipale, gendarmerie, sapeur-pompier, Maître-Nageur Sauveteur.
- Voie publique (ASVP).
- Gestion communale.
- Collecte des déchets.
- Personnel médical et paramédical.

Lieu de résidence / solution d'hébergement

- Logé par l'employeur : camping dédié, bâtiment public.
- Logement personnel.

Besoins spécifiques

- Non connu.

Un cas très particulier : les travailleurs du nucléaire

La centrale nucléaire du Blayais, située dans la commune de Braud-et-Saint-Louis, emploie plus de 2 000 salariés, dont la plupart réside en Haute-Gironde. Ses quatre réacteurs, qui ont été mis en service entre 1981 et 1983, subissent actuellement leur quatrième visite décennale. Cette visite, qui s'opère réacteur après réacteur, doit se dérouler de 2022 à 2025. Elle génère un flux important de **salariés temporaires**, présents pour quelques semaines à quelques mois.

Même si les collectivités ont été prévenues quelques mois à l'avance par la Préfecture et l'entreprise, il leur est difficile d'anticiper les réponses aux besoins en logements dans le laps de temps. Et si les campings locaux sont partiellement ou entièrement dédiés à l'accueil des travailleurs du nucléaire, les solutions satisfaisantes sont rares.

De ce fait, les salariés des entreprises intervenant durant ces périodes d'entretien, qui bénéficient généralement d'un salaire et/ou de primes élevés, se tournent vers des gîtes touristiques. Cela a créé un boom de la location dans l'ensemble de la Haute-Gironde, avec la mise sur le marché de gîtes produits par opportunité pour ces travailleurs. Ils sont très souvent de mauvaise qualité et ne respectent pas de nombreuses normes (hauteur sous plafond, superficies minimales, équipements sanitaires, caractéristiques énergétiques...). Certains acteurs locaux pensent qu'ils ne devraient pas être pérennisés à l'issue de l'entretien décennal. Pour autant, les moyens de contrôle des communes sont limités en la matière. Le permis de louer instauré dans la communauté de communes de l'Estuaire ne permet notamment pas de contrôler les meublés touristiques.

Le phénomène s'est développé jusqu'en Charente-Maritime, avec un triple effet de concurrence :

- avec les besoins d'hébergement touristique, importants en particulier autour de Blaye et Bourg ;
- avec le logement classique, notamment le logement locatif, très déficitaire localement ;
- avec les besoins des travailleurs saisonniers agricoles, nombreux en Haute-Gironde (maraîchage, dont asperges, viticulture) et qui sont très fréquemment logés dans des mobil-homes installés dans les exploitations ou dans des vieux bâtiments agricoles sommairement retapés.

Les enjeux : un équilibre à trouver entre efficacité et adaptation aux territoires

Des acteurs très diversement impactés, mais tous concernés

L'absence de conditions de logement adaptées aux travailleurs saisonniers peut avoir des conséquences diverses selon les acteurs concernés. Les besoins et enjeux liés à l'accès à un logement correct sont les suivants :

Pour les **employeurs** :

- assurer le recrutement de leurs salariés : cela doit permettre de maintenir une capacité de production ou de service et assurer la viabilité de l'activité économique de l'entreprise ;
- faciliter la pérennité des personnels recrutés : un logement stable peut être source de motivation du salarié sur toute une saison et aider à la productivité au poste de travail ;
- répondre aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques de santé et sécurité au travail : lutte contre la fatigue pour éviter les accidents, garantir l'hygiène et la sécurité sanitaire dans certains métiers exposés à des produits dangereux...

Pour les **salariés saisonniers** :

- subvenir à ses besoins élémentaires ;
- veiller à sa santé physique et mentale : déconnexion avec le cadre professionnel, repos, hygiène, alimentation, qualité de sommeil ;
- éventuellement offrir une forme de stabilité résidentielle (possibilité de domiciliation par exemple) ;
- aider à la durabilité dans le métier, qui sécurise le parcours professionnels.

Pour les **territoires** :

- questions de sécurité publique : risques incendies (campings sauvages), risques sanitaires et santé publique, sécurité, incivilités... ;
- accompagnement social de certaines populations fragilisées (jeunes, sans diplôme, actifs captifs, retraités précaires...);
- agir sur les équilibres locaux en matière de demande et d'offre de logements dans les différents segments : hébergements touristiques, accès au foncier, occupation du parc existant, souplesse du locatif privé, solutions d'hébergement d'urgence, solutions temporaires légères... ;
- enjeux économiques : attractivité des entreprises locales et retombées économiques et fiscales (même si celles-ci sont très relatives dans les filières agricoles) ;
- contribuer à l'image et à l'attractivité du territoire.

Logement et emploi s'influencent respectivement



Joduma @Pixabay

Les filières ayant des rythmes d'activité variables dans l'année et recourant à des saisonniers sont de plus en plus confrontées à des difficultés de recrutement. Le manque de main d'œuvre locale nécessite souvent de faire appel à des travailleurs hors du territoire, et donc, ayant des besoins de logement spécifiques. Celui-ci devient fréquemment une condition *sine qua non* d'acceptation d'une offre d'emploi par les travailleurs. C'est donc un **facteur différenciant dans l'efficacité du recrutement d'un employeur** (peut-être même parfois davantage que le salaire en tant que tel).

Les exigences plus affirmées des travailleurs invitent donc les employeurs à adapter leurs moyens et leur modèle économique pour mieux y intégrer la dimension humaine dans les ressources dont ils ont besoin pour assurer leur production.

Des problématiques plus ou moins aiguës selon les secteurs

En parallèle de la production d'une nouvelle offre d'hébergement dédiée aux travailleurs saisonniers, des solutions sont à mobiliser dans le parc existant local. Se pose le cas alors de la **mise en concurrence éventuelle** entre les besoins des populations saisonnières et les demandes récurrentes des autres usagers/habitants des territoires.

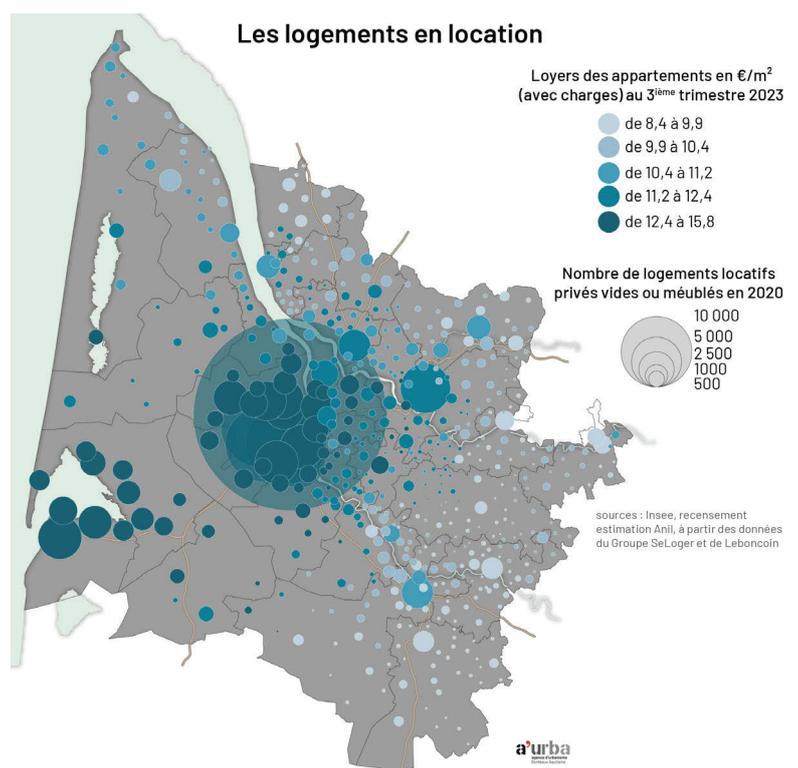
L'offre girondine dans le **parc locatif privé** est principalement concentrée dans la métropole bordelaise. Elle peut être présente également dans certains pôles urbains proches des vignes (44% des résidences principales à Castillon-la-Bataille, 50% à Sainte-Foy-la-Grande, 43% à Blaye). Sur le bassin d'Arcachon leur poids est plus relatif (de par une forte présence des résidences secondaires), mais le nombre de logements en location peut y être conséquent (dans six communes, le stock est d'au moins 1 000 logements). La question des loyers est également un facteur différenciant pour des saisonniers, qui ont des ressources souvent modestes. Les prix les plus élevés sont dans Bordeaux Métropole mais certaines communes du bassin d'Arcachon se démarquent avec des prix supérieurs à 13 €/m² en ce qui concerne les appartements pour sept communes, et dans cinq communes pour les maisons (Arcachon étant parmi les communes les plus chères de Gironde avec des loyers supérieurs à 15 €/m² avec charges, suivi de près par Andernos-les-Bains).

Le parc ordinaire de logements est parfois **sous-occupé** et pourrait être davantage mobilisé pour des usages temporaires :

- Le poids des **résidences secondaires** peut être ponctuellement très important. Sur les 20 communes de Gironde avec le plus grand nombre de résidences secondaires, 15 sont localisées sur le littoral, dont huit avec une part supérieure à 60% du parc total de logements (le maximum étant pour Carcans avec 71,9% ; Arcachon est la première en volume avec près de 10 950 résidences secondaires en 2020).
- Les logements **vacants** sont également une variable d'ajustement de l'offre locale en logements. Leur poids est localement important dans une moitié nord-est du département, à l'est d'une ligne Soulac/Bazas, qui correspond à la Gironde viticole. On y trouve des communes avec des taux de vacance supérieurs à 11%, notamment dans certains pôles secondaires (le maximum départemental revenant à Sainte-Foy-la-Grande avec 28,4%) et de forts volumes concernés (au moins 300 logements vacants dans chacune de ces communes).

La superposition des différentes dynamiques d'habitat des territoires girondins et des périmètres des différents secteurs d'activités saisonnières génèrent dans certains espaces des enjeux parfois contradictoires :

- le **bassin d'Arcachon** : les emplois saisonniers y sont surtout touristiques. Les capacités d'offres en hébergements saisonniers sont obérées par différents facteurs : un marché de l'habitat particulièrement tendu (coûts élevés, rareté de l'offre, y compris pour les habitants permanents, beaucoup de résidences secondaires et de logements touristiques) ; des contraintes foncières et réglementaires fortes



(loi Littoral, nombreux espaces protégés). Les politiques locales, via les documents de planification et d'urbanisme, portent des réflexions sur le logement saisonnier mais peinent à trouver des solutions d'envergure, qui, souvent mobilisent moins les acteurs économiques locaux (eux-mêmes étant moins organisés collectivement dans la filière tourisme).

- le **Libournais et le Saint-Emilionnais** : les problématiques semblent moins prégnantes. Le tourisme y a un poids plus faible et mobilise moins de saisonniers. A priori, il semble y avoir moins de difficultés de recrutement avec peut-être plus de travailleurs locaux. Les marchés immobiliers sont plus détendus que dans d'autres secteurs du département, mais ils sont également moins dynamiques et l'offre peut-être vite limitée. On y trouve aussi des communes, comme Castillon-la-Bataille, avec des enjeux de mal logement qui semblent notamment concerner les saisonniers.
- le **Médoc** : il concentre des enjeux liés autant à la filière touristique que viticole (qui peuvent elles-mêmes être en concurrence, avec des publics ayant des besoins différents). Les forts besoins en main d'œuvre saisonnière se confrontent avec une offre locale en matière d'habitat elle-même contrainte : poids important de l'hébergement lié au tourisme et hausse des prix sur le littoral ; vacance élevée et parc vieillissant le long de l'Estuaire ; contraintes foncières nombreuses (risques naturels, protections diverses).

L'emploi dans viticulture : du domaine familial à l'entreprise globalisée

Depuis une quinzaine d'années, le modèle du « château viticole » traditionnel (cette exploitation agricole locale souvent familiale, de taille variable, souvent avec ses propres salariés) est de moins en moins représentative des vigneron girondins. Pour les grands domaines, le modèle s'est de plus en plus **financiarisé** avec des propriétés appartenant désormais à des grands groupes internationaux ou des grands comptes étrangers (géants de l'industrie du luxe ou assurances par exemple). L'outil de production viticole est désormais un produit d'investissement et plus seulement le fruit d'une production primaire locale. Désormais, les exploitations ont davantage recours à l'**externalisation de nombreuses fonctions** dans leur processus de production. C'est notamment le cas des tâches les plus techniques du travail de la vigne, sous-traitées à des entreprises de **prestations viticoles** qui fournissent matériel et main d'œuvre. C'est également souvent le cas de la gestion des ressources humaines : encadrement administratif et financier, management des équipes, recrutement des salariés et suivi des conditions de travail.

On assiste au final à un **éloignement entre le salarié viticole et le vigneron**. De plus en plus, les travailleurs viticoles, notamment les saisonniers, sont en relation, via leur contrat de travail, avec une entreprise spécialisée. L'employeur n'est pas toujours l'exploitant agricole, c'est-à-dire le client, mais un intermédiaire. Cette filière s'est beaucoup développée en Gironde avec des entreprises d'envergure très implantées localement, avec plusieurs centaines de salariés. Sont présents également des prestataires plus opportunistes qui peuvent pratiquer une forme de dumping social, avec du moins disant en matière de conditions de travail, pour pouvoir obtenir des marchés.

Dans ce cadre, les **responsabilités du commanditaire** quant aux conditions de travail et de vie des travailleurs saisonniers sont souvent questionnées. Plusieurs procès (dans le Libournais, en Champagne) et une certaine médiatisation du sujet ont mis en lumière le rôle des différents acteurs concernés. Au-regard des enjeux en matière d'image, mais surtout en matière de recrutement et de capacité à garder leurs moyens de production, certains grands châteaux, notamment médocains, réinvestissent dans les conditions d'accueil des travailleurs saisonniers (salaires, repas, logement). Certains y voient le besoin de réinternaliser le recrutement pour « fidéliser » la main d'œuvre. Une charte d'engagements des entreprises de travaux agricoles a été élaborée avec les services de l'État et signée en 2022 (avec les organisations représentatives comme le CIVB, la FNSEA, la MSA, la Chambre d'Agriculture...).

Pour les exploitations viticoles, et agricoles plus généralement, se joue ici un véritable **enjeu économique**. On observe souvent une désaffection des métiers de l'agriculture qui impacte le recrutement, avec des conditions de travail qui pénalisent leur attractivité : salaires peu élevés, pénibilité physique, travaux en extérieur, avantages annexes plus rares (logement, repas du midi, bouteille offerte, cadre convivial...).

De plus, pour la période des vendanges, l'avancée de la rentrée universitaire à début septembre, prive la filière de la main d'œuvre étudiante. La question est d'autant plus problématique que les employeurs doivent faire preuve de réactivité dans leurs embauches en recrutant rapidement une main d'œuvre qui doit être disponible au dernier moment, en fonction des conditions météorologiques qui dictent le lancement des phases de cueillette et de vendange.

Les principaux obstacles : une délicate équation entre moyens, bénéfices et obligations

Les **contraintes de constructibilité** liées aux réglementations en matière d'urbanisme (zones protégées, loi Littoral avec beaucoup de communes touristiques concernées)

RÉPONSES = privilégier les solutions d'habitat temporaire

Les contraintes de **mise aux normes** des logements par les employeurs pour ces publics : ingénierie des projets (financière, administrative), procédures administratives, coûts pour l'entreprise

RÉPONSES = professionnaliser la filière et ne pas laisser la charge du logement des salariés à l'employeur seul, dont ce n'est pas le métier

La **rentabilité du projet** : en fonction de la disponibilité foncière, des prix du terrain, des dynamiques du marché de l'immobilier local et des coûts de construction, le montage financier peut s'avérer complexe pour trouver un équilibre d'opération

RÉPONSES = portage partagé public / privé ; engagement des employeurs ; diversification des publics ciblés

La **concurrence des offres** entre parc ordinaire pour résidents (locatif privé) et offres touristiques (locations saisonnières dédiées, locations courtes de logements privés)

RÉPONSES = consolider et sanctuariser par ailleurs une offre résidentielle permanente dans les territoires

Un **parc locatif privé moins lucratif** que les locations touristiques : pour les propriétaires (loyers plus bas que pour les vacanciers), pour les collectivités (plus de taxe d'habitation, pas de taxe de séjour pour les résidences principales)

RÉPONSES = un meilleur contrôle de la production locale de logements (orientations PLH, permis de construire) ; accompagnement de la production de logements conventionnés

Des **locations touristiques moins encadrées** : elles ne sont pas soumises au permis de louer et peuvent être de moins bonne qualité

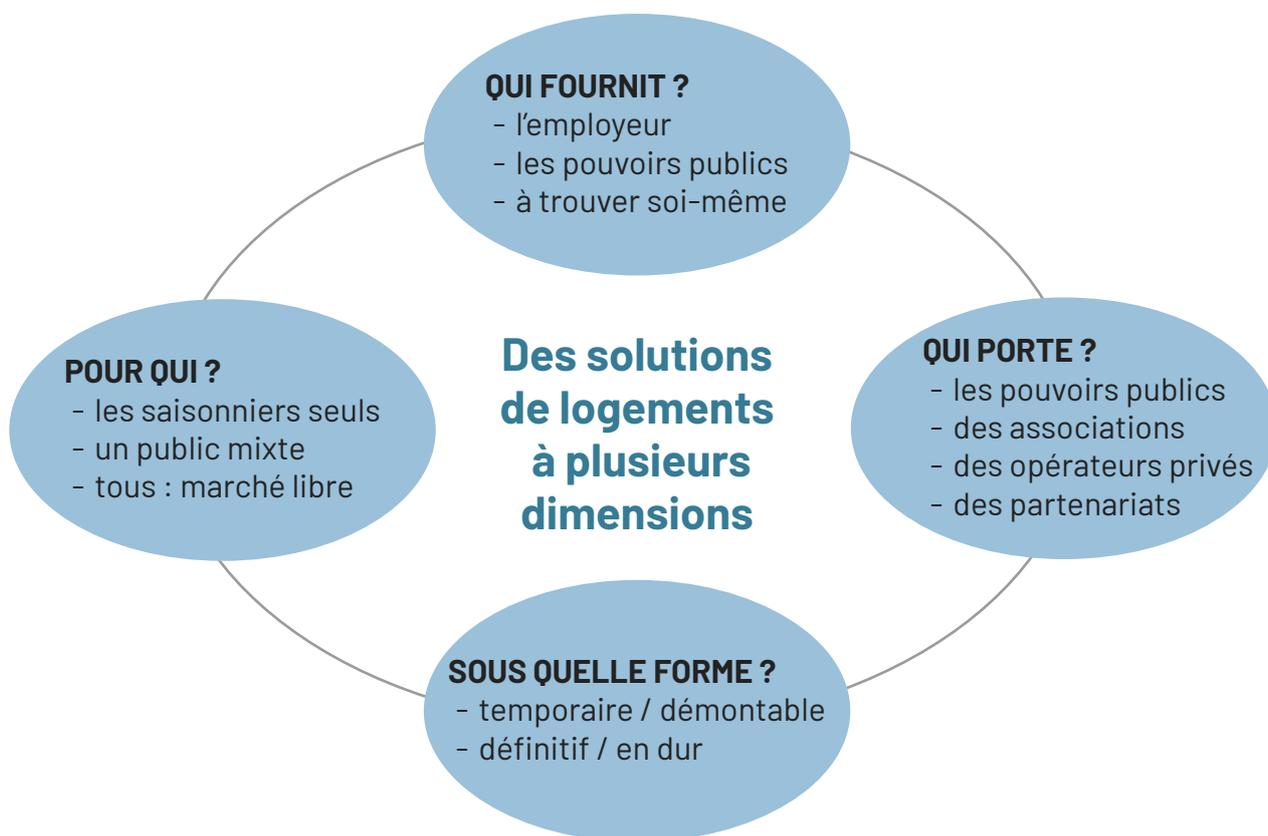
RÉPONSES = mieux encadrer les locations touristiques de type Airb'n'b : limiter les agréments, adapter les réglementations, mieux contrôler les offres

Des réponses insuffisantes en volume ?

Les expériences identifiées en matière de projets d'hébergement pour les travailleurs saisonniers montrent une grande variabilité des ambitions des différentes démarches engagées, notamment pour les dispositifs portés par les pouvoirs publics. Les salariés saisonniers étant rarement fléchés comme un public spécifique et prioritaire, les projets publics uniquement dédiés à ces travailleurs sont rares, et bien souvent temporaires. De fait, les projets mixent les publics et certains dispositifs (RHVS, chalets, mobilisation de bateaux...) visent d'abord les populations ayant des besoins en urgence, les saisonniers arrivant plutôt **en complément** et pouvant bénéficier des logements sur des périodes plus restreintes.

Par ailleurs, les projets de logements pour les saisonniers observés portent la plupart du temps sur des volumes relativement modestes (au mieux quelques dizaines de logements prévus pour les travailleurs). Même si les diagnostics objectifs manquent, la quantification des besoins en logements pour les travailleurs saisonniers en Gironde se porterait certainement à hauteur de plusieurs milliers de places nécessaires, au regard des effectifs salariés saisonniers estimés. La multitude de petits projets d'hébergements pour y répondre ressemble davantage à un saupoudrage d'initiatives locales qu'à une réponse globale à cette problématique.

Les saisonniers ayant recours à de multiples solutions pour se loger, il apparaît difficile de quantifier l'offre réelle à leur disposition, que ce soit dans le parc de logements existants, dans des dispositifs d'hébergements plus légers ou dans des structures dédiées. En terme d'efficacité, l'ensemble des réponses à apporter doivent également être pensées dans une optique de **massifier l'offre d'hébergements** dédiés aux saisonniers, tout en s'inscrivant dans des contraintes fortes (mobilisation sur un temps courts et recherche d'un modèle économique viable).



Panorama des acteurs girondins : un trinôme décideurs / fournisseurs / accompagnateurs

Collectivités locales et employeurs ont conjointement la capacité d'agir en faveur du logement des travailleurs saisonniers

L'**employeur**, privé comme public, du saisonnier est son premier interlocuteur, celui ayant le contact le plus direct et le pourvoyeur de son salaire. Il devrait être le plus à même de lui transmettre les informations utiles à sa recherche de logement et de remonter les besoins en logement auprès des pouvoirs publics. De nombreux employeurs cherchent à fournir une solution d'hébergement à leurs saisonniers, soit directement (comme propriétaires de terrains ou biens loués ou mis à disposition de leurs saisonniers) ou indirectement (réservation de places pour leurs salariés, le cas échéant par conventionnement directement avec l'hébergeur). Certains échangent également avec les pouvoirs publics pour s'engager dans des projets montés par ces derniers. Dans le domaine agricole et viticole, les donneurs d'ordre font de plus en plus fréquemment appel à des intermédiaires (prestataires, agences d'interim, coopératives) pour le travail dans les vignes et la gestion des ressources humaines (dont le recrutement des saisonniers). Cela distend la relation entre le salarié et le commanditaire, ce dernier n'ayant plus affaire qu'à des exécutants en l'éloignant des problématiques de condition de travail et d'accueil des saisonniers.

Les **collectivités locales**, outre le fait qu'elles sont potentiellement employeurs de travailleurs saisonniers, sont en mesure d'agir en faveur du logement des saisonniers, en tant que propriétaires de biens (campings, bâtiments...) ou de fournisseurs de solutions d'hébergement. Elles peuvent permettre ou faciliter la réalisation de projets d'hébergement sur leur territoire, être à l'origine ou accompagner des initiatives en faveur du logement des saisonniers : plateformes, coordination, lieux d'accueil...

Communes et EPCI sont également en mesure d'inscrire dans les documents d'urbanisme les orientations et dispositions nécessaires mais aussi de relayer auprès des propriétaires et des employeurs les besoins en logements saisonniers. Les intercommunalités qui disposent de la compétence habitat doivent définir les objectifs et les principes d'une politique visant à répondre aux besoins en logements et en hébergement.

Autres acteurs publics, les PNR (Parcs naturels régionaux) et PETR (Pôles d'équilibre territorial et rural) ont parfois des missions relatives au logement des saisonniers.

L'hébergement et son environnement mobilise une sphère d'acteurs diversifiée

Les **fournisseurs de solutions d'hébergement et porteurs de projets** sont multiples : des propriétaires privés, particuliers ou entreprises, des acteurs publics propriétaires de biens immobiliers (collectivités, État, qui détiennent des campings, des internats, des logements qu'ils peuvent mettre à disposition...), des bailleurs sociaux, des acteurs associatifs, des organisateurs d'événements (festivals), des structures d'aide sociale ou d'urgence (foyers de jeunes travailleurs, SIAO)... Des prestataires du bâtiment interviennent également dans la chaîne de production du projet : construction d'immeubles, fabricants de mobile-homes adaptés aux saisonniers...

Le **financement du projet** varie selon la nature et le statut de l'opération. Selon les cas, il pourra mobiliser la Banque des territoires, les collectivités, le Département, la Région ou l'Union européenne (fonds Leader...). Action Logement est présent et souhaite développer ses aides à la personne auprès des salariés, y compris saisonniers agricoles. Dans le cas d'hébergement collectif, le maître d'ouvrage peut faire appel à un gestionnaire pour assurer son bon fonctionnement : association à caractère social, collectif, entreprise privée. Une équipe de travailleurs sociaux est parfois intégrée au fonctionnement de la structure pour l'accompagnement social des résidents.

Des acteurs de deuxième ligne : témoins, régulateurs, facilitateurs...

Les **organisations professionnelles** (UMIH, FNSEA...) donnent les grandes orientations pour leur branche, structurent des partenariats et appuient leurs membres. Elles peuvent être signataires d'engagements en faveur des saisonniers. Organisations professionnelles et syndicats peuvent relayer les besoins des salariés saisonniers (auprès des employeurs, des collectivités), négocier des conventions collectives plus favorables aux saisonniers (par exemple en matière salariale, essentielle pour accéder à un logement digne). Les syndicats et commissions paritaires (Cobarc sur le bassin d'Arcachon par exemple) fournissent des informations et sensibilisent les saisonniers sur leurs droits, voire sur les opportunités d'hébergement localement existantes.

Les **services de l'État** (préfecture, DDTM, DDETS...) se font d'abord le relais de la législation (missions de contrôle, d'information et de sensibilisation). Ils peuvent également appuyer les territoires via des orientations et décisions en faveur du logement des saisonniers : soutien dans la mise en œuvre du plan saisonnier gouvernemental, autorisations d'urbanisme (par exemple réflexion sur les zonages ou l'autorisation de Stecal dans les PLU pour permettre des projets de logements saisonniers), attribution de places d'urgence à des saisonniers... Ils sont, à cet égard, les interlocuteurs de l'ensemble des acteurs du logement des saisonniers. La DDETS a en charge le suivi de la mise en œuvre de la feuille de route pour l'emploi des saisonniers du tourisme pour la période 2023-2025.

Les **acteurs de l'action sociale** (CCAS, Maisons du département des solidarités, missions locales, GIP médiation dans Bordeaux Métropole...) ou de **l'emploi** (Anefa, Connect'ences dans le pays du bassin d'Arcachon Val de l'Eyre), dont le logement ne fait pas partie de leurs compétences, témoignent néanmoins des problématiques relatives au logement des saisonniers. Les associations qui accompagnent les jeunes dans l'accès au logement (Urhaj, JHas) sont aussi présentes auprès de ces populations de jeunes actifs saisonniers. Le monde associatif se fait le relais de l'urgence qui peut être engendrée par les situations des saisonniers : autour de la question de la santé avec Médecins du Monde par exemple ou auprès de certaines populations spécifiques avec Eurrom.

La plateforme Nomad'

Créée en 2009 par le PETR **Pays Landes Nature Côte d'Argent** qui regroupe trois EPCI Landais confrontés à une demande d'emplois saisonniers dans le tourisme et l'agriculture, Nomad' est une plateforme d'animation, d'intermédiation, de dialogue et de coordination de projets liés aux saisonniers.

Fonctionnant avec un à trois salariés selon la période de l'année, elle s'est notamment dotée d'un site internet destiné à trois catégories d'acteurs : les travailleurs saisonniers (avec des offres d'hébergement en ligne), leurs employeurs et les propriétaires de logements.

En outre, elle coorganise régulièrement un forum des saisonniers pour mettre en relation saisonniers et employeurs. Elle met également en place des actions de prévention dans le domaine de la santé.

Le PNR Médoc

Territoire autant touristique qu'agricole, le **Parc Naturel Régional Médoc** s'est doté d'un plan d'actions pour les travailleurs saisonniers en 2019 sur : la formation et l'emploi, les conditions d'accueil et de vie (l'accès aux droits), l'hébergement, les mobilités et la communication.

Sans compétence directe en la matière, mais avec un rôle de facilitateur et d'intermédiaire, il a d'abord mené un diagnostic en 2019 qui estimait à 21 000 le nombre de travailleurs saisonniers, pour une population résidente de plus de 100 000 habitants. Un guide des saisonniers en Médoc a ensuite été publié en 2020, qui balaye toutes les questions : accès aux droits, santé, déplacements et logement, ce dernier thème étant traité par les aires de stationnement pour camions et les campings. En 2023, une personne spécifiquement chargée des questions d'hébergement des saisonniers a été recrutée, avec pour mission de travailler avec les acteurs concernés et notamment de rechercher des opportunités de logement pour les saisonniers (logements en dur, foncier libre, chez l'habitant...).

Panorama de solutions mobilisables : un large champ des possibles

Des solutions d'hébergement à (ré)inventer

Une souplesse à chercher du côté des usages temporaires

Des potentialités apparaissent en matière de **solutions réversibles** (traitée notamment par la DDTM des Landes). Afin d'être mieux encadrés, ces hébergements sont plutôt destinés à être implantés dans des Secteurs de taille et de capacité d'accueil limitées (Stecal). Ce type d'installation permet de mettre en place des offres plus rapidement que des logements en dur, à un moindre coût et permettent d'éviter les installations intempestives de campements en pleine nature, apportant une meilleure gestion des risques incendies.

Pour autant, ces dispositions sont peu connues et peu utilisées. En premier lieu, il faut les inscrire dans un PLU, et bien souvent les justifier par un projet à venir. Les délais de production et/ou modification du document d'urbanisme peuvent ainsi ralentir la mise en œuvre de certaines démarches. Il s'agit également de sensibiliser, d'informer, de faire preuve de pédagogie auprès des services instructeurs pour argumenter de la pertinence de ces outils.

Le caractère intermittent de l'occupation des hébergements par des saisonniers peut également trouver des réponses dans les **logements « intercalaires »**. Cette forme d'habitat revient à utiliser temporairement des terrains ou des locaux provisoirement inoccupés, en attente d'une occupation plus pérenne (après travaux par exemple). Ces démarches se font principalement à destination de personnes en situation de fragilité ou nécessitant une protection particulière, mais conviennent tout autant aux travailleurs saisonniers.

En Gironde, plusieurs initiatives ont été mises en place dernièrement :

- l'ancienne caserne de Biganos a été rachetée par Gironde Habitat qui y a installé l'accueil de saisonniers en 2022 et 2023 en attendant des travaux pour transformation définitive en logements ordinaires. Les aménagements nécessaires ont été en partie financés par le Département de la Gironde et la Région Nouvelle-Aquitaine. La gestion de la résidence temporaire a été confiée au Prado qui a mobilisé son personnel : une maîtresse de maison pour la gestion en journée et un veilleur de nuit qui travaille sur différents sites. À noter que cette structure a également répondu à des besoins en urgence pour des habitants de La Teste-de-Buch touchés par les incendies de l'été 2022.
- à Lège-Cap-Ferret, le camping des Sables d'Or, fermé depuis 2002, a reçu une autorisation exceptionnelle d'ouverture par la préfecture pour y loger des saisonniers. La commune a pris en charge les quelques aménagements nécessaires et la gestion quotidienne. Certains employeurs locaux se sont engagés dans le projet avec des réservations d'emplacements pour leurs salariés. Ouvert durant les saisons 2022 et 2023, le site classé en zone naturelle, doit être remis en état en attente d'une modification du PLU.

Des équilibres à trouver dans la diversité des publics accueillis

D'autres projets se sont montés ou sont imaginés en proposant une offre d'**hébergement mixte** : pour les saisonniers et pour des publics en situation d'urgence. Cette mixité peut rapidement poser des questions de cohabitation des publics reçus. L'organisation de la gestion de la structure et des personnes accueillies doit intégrer les impératifs liés aux publics en grande difficulté, notamment en matière d'accompagnement social, qui peuvent diverger de ceux des actifs en mobilité. De ce fait, ce sont plutôt des personnes en formation (étudiants, stagiaires, apprentis) que l'on cherche à rapprocher des saisonniers, même si cela peut également créer des difficultés de disponibilité en matière de gestion des calendriers des activités des différents publics.

La question de la temporalité de l'occupation de ce type de structure est centrale. Il s'agit de partager l'usage d'un bâtiment sur l'ensemble de l'année pour divers publics en ayant besoin à des périodes différentes. Cette nécessité de disponibilité peut être contrainte (calendriers scolaires pour les personnes en formation) ou émerger sans délai, nécessitant des réponses rapides mais sans pouvoir être anticipée (publication des bans des vendanges au dernier moment, besoins

d'urgence pour certaines populations en grande difficulté en lien avec des situations exceptionnelles). Comment les occupations et usages peuvent-ils se compléter dans le temps, en s'assurant d'avoir des disponibilités pendant la saison pour les travailleurs ?

Cette variabilité de l'occupation questionne également le montage économique des opérations qui nécessite d'assurer un bon taux de remplissage régulier pour arriver à l'équilibre financier, alors que les opérateurs du logement n'ont pas de modèle économique préexistant pour ce genre de programmes (y compris pour les bailleurs sociaux pour qui ces projets restent marginaux).

Cette mixité peut aussi s'avérer problématique lorsqu'il s'agit de mobiliser des financements publics qui, souvent, sont fléchés en fonction d'un type de public spécifique à accueillir (comme les PLAI qui peuvent être mobilisés pour des structures d'hébergement pour des populations sans logement ordinaire ou d'autres dispositifs pour les jeunes et les personnes en formation).

En Gironde, la RHVS de Libourne accueille cette mixité de public. Au Teich, Gironde Habitat a construit cinq maisons sur un terrain communal en 2015 pour faire de l'habitat partagé, avec une gestion sous-traitée au Groupe SOS (qui fait également de l'accompagnement social) : la commune réserve un logement pour répondre à des urgences ponctuelles ; en hiver est accueilli un public orienté par le 115 ; en été, la structure est occupée par des travailleurs saisonniers.

Enfin, la question se pose de construire des **structures dédiées spécialement aux saisonniers**. Le statut de travailleur saisonnier n'ouvre pas de droits spécifiques en matière d'accès au logement. Les saisonniers ne peuvent bénéficier de dispositifs *ad hoc* que s'ils relèvent individuellement de situations particulières comme tout autre individu, à savoir, avoir des ressources sous plafonds, être précarisés ou sans domicile fixe. À défaut, les saisonniers s'inscrivent dans un parcours résidentiel ordinaire en mobilisant le parc de logements privés.

En matière d'investissement, le montage financier peut se faire entre acteurs publics (portage foncier, baux emphytéotiques, mise à disposition de biens publics), privés et bailleurs. Dans ce cadre, la réutilisation d'un bâtiment existant peut permettre un amortissement rapide des coûts de production. Les budgets de fonctionnement (qui couvrent l'entretien courant et la gestion, dont le gardiennage par exemple) sont plus complexes à monter pour assurer leur pérennité. Le public des saisonniers, avec des niveaux de revenus plutôt faibles, ne peut accéder qu'à des loyers assez bas... qui ne couvrent pas les frais du bailleur en général.

Des modes de faire qui doivent s'adapter

Pour sécuriser le financement, il est souvent nécessaire d'**apporter plusieurs sources** en associant publics et privés. Les acteurs publics ont plusieurs outils à leur disposition : subventions, intégration dans des programmes publics de production de logements (comme les opérations « Fabriqu'coeur » d'habitat du Département de la Gironde par exemple), les aides à la pierre, la mise à disposition de biens publics, le portage du foncier ou la mise à disposition d'ingénierie de fonctionnement (avec du personnel et des compétences dédiées).

Les employeurs peuvent intervenir à différents niveaux de la chaîne de production : parfois dans l'investissement initial en étant propriétaire de biens ; dans la garantie du taux d'occupation des logements avec des engagements sur des pré-réservations.

Au-delà des coûts, les montages de ces projets hybrides et plutôt marginaux s'avèrent souvent **complexes** car ils nécessitent de mobiliser des conventionnements spécifiques, de recourir à des baux de location courts (moins d'un mois) et des conditions d'accès aux APL qu'il faut négocier systématiquement avec la Caf.

Les projets de logements pour les actifs saisonniers identifiés dans la région ces dernières années sont souvent **le fruit d'initiatives ponctuelles**, d'occasions nées d'un besoin spécifique d'un territoire à un instant donné. Ils permettent d'expérimenter des modes de faire pour répondre à une problématique qui n'a pas d'outils spécifiques à disposition. Au-delà des solutions techniques trouvées, ils mettent en avant les questions et enjeux à traiter notamment en matière de montages des projets et de gouvernance.

Des réponses encore à construire

Des solutions idéales... selon les points de vue

Pour les **acteurs publics** rencontrés, la question de l'**accompagnement des saisonniers** est souvent mise en avant. Celui-ci peut être plus ou moins formel mais il est nécessaire d'identifier des référents chez les saisonniers et les employeurs, et éventuellement des professionnels du travail social, pour faciliter le dialogue entre les travailleurs et les logeurs.

En terme de **montage de projet**, pour garder de la souplesse sur les possibilités d'accueil, il s'agit plutôt d'accueillir un public mixte et de ne pas trop flécher le peuplement qui conditionnerait de façon trop stricte les financements publics.

Concernant l'**organisation des établissements** accueillant les saisonniers, est évoquée la piste de structures multi-sites (comme des RHVS). Avec une gouvernance et une organisation juridique unique et des ressources mutualisées, la structure partagerait des moyens humains sur plusieurs sites proches avec, par exemple un gestionnaire unique pour plusieurs établissements ou des équipes techniques tournantes entre les différents locaux. Ceci permettrait notamment des économies d'échelle.

Pour certains **employeurs**, le camping avec des mobil-homes serait la solution la plus adaptée pour répondre aux besoins des salariés saisonniers, et par la même des entreprises qui recrutent, pour plusieurs raisons :

- la souplesse : avec plus de rapidité et de facilité à monter des projets du point de vue administratif et technique ;
- la limitation des coûts de production par rapport à du logement en dur ;
- l'accès à des logements aux normes de sécurité et d'hygiène (comme pour tout camping), en évitant de recourir à des solutions « bricolées » par certains employeurs.

Sa mise en œuvre se ferait en trois temps avec plusieurs acteurs : trouver ou dégager du foncier nu de 2 à 3 hectares (par sollicitation des collectivités pour un portage foncier ou une acquisition facilitée) ; viabiliser le terrain à minima ; faire fabriquer des mobil-home dédiés à ces usages saisonniers, c'est à dire plus adaptés à des travailleurs ponctuels que les mobil-home touristiques prévus pour des familles (format standard de 10x4m, intégration de 3-4 chambres individuelles et d'espaces communs).

De fausses bonnes idées ?

Les **résidences sociales** : les travailleurs saisonniers répondent aux conditions d'accès de ces logements à vocation d'occupation temporaire, destinés notamment à des publics en mobilité et avec des ressources limitées, dont les garanties sont proches des régimes locatifs de droit commun (contrat d'occupation, quittances, ouverture de droits APL). Dans les faits, ces résidences ont pour objet l'accompagnement des personnes dans leur parcours résidentiel entre l'hébergement (d'urgence ou d'insertion) et le logement autonome. C'est donc plutôt une démarche au long cours, souvent avec des délais d'attente assez longs, qui dépasse les besoins et les demandes ponctuelles des saisonniers.

Loger des **travailleurs agricoles sous tente** : le manque de confort de l'hébergement de plein air peut être source de difficultés supplémentaires pour les saisonniers. Ces salariés travaillent souvent dans des conditions matérielles difficiles (en extérieur, dans le froid) et ont besoin de conditions de repos efficaces et de pouvoir accéder à une alimentation décente (repas chauds, aliments frais ou réfrigérés).

Les **aires d'accueil des gens du voyage** : réglementairement, les saisonniers peuvent y être accueillis. Dans ce cas, il convient d'organiser leur accueil autour d'un projet social qui mette en cohérence les populations des gens du voyage et les modes de vie des saisonniers (souvent plus jeunes ou étrangers, mobiles, avec des horaires décalés, pas toujours issus des mêmes communautés nomades). Il demeure cependant une question de disponibilités : les aires existantes sont souvent déjà engorgées et elles ferment pendant les mois d'été.

Le chapitre suivant présente, sous format de fiches, un panel de solutions techniques mobilisables et mobilisées, identifiées lors des entretiens acteurs et dans la revue bibliographique.

Hébergement chez l'employeur

Dortoirs | Chambres | Camping | Logements plus rarement



©Cullen CRC

Qui porte ? Qui finance ? _____

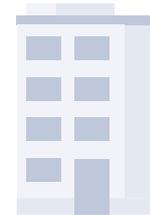
- Employeur.
- Aides financières pour l'employeur (Région, fonds Leader...).

Public observé / cible _____

- Tous les salariés.

Exemples de réalisations _____

- Principalement pour les vendanges ou autres travaux agricoles.
- Les campings employeurs peuvent parfois réserver une partie de leurs hébergements.



Aspects novateurs _____

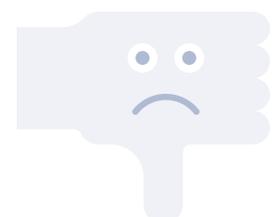
- Possibilité de vrais logements offerte par certains gros employeurs (châteaux viticoles notamment).

Avantages _____

- Salariés à pied d'œuvre.
- Déplacements réduits.
- Offre de repas souvent associée.
- Possibilité d'accueillir des groupes entiers de travailleurs.
- En général, un moindre coût pour les saisonniers.

Inconvénients _____

- Respect des normes d'habitabilité.
- Coût de mise aux normes pour l'employeur.
- Capacité de gestion de l'employeur.
- Peu de services associés.
- Peu d'intimité dans les dortoirs.
- Manque d'espaces de ressourcement après le travail.
- Regroupement des saisonniers offrant peu de contacts avec l'extérieur.



Hébergement externe assuré par l'employeur

Locations : chambres, logements, campings



Qui porte ? Qui finance ? _____

- Souvent l'employeur contractualise directement avec le bailleur ou négocie avec le loueur (notamment en campings) et sous loue au saisonnier.
- Parfois déduction du loyer dans le salaire.
- Aides financières pour l'employeur ?



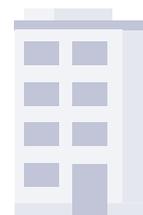
Public observé / cible _____

- Tous les salariés.



Exemples de réalisations _____

- Camping avec mobil-homes dédié au saisonniers, St-Antoine-de-Breuilh (Performance Vignoble).
- Maison, Saint-Sulpice-de-Faleyrens (Banton Lauret).



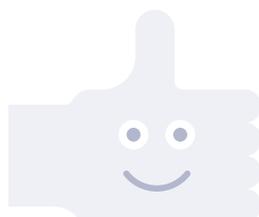
Aspects novateurs _____

- Solutions plus qualitatives que certains hébergements chez l'employeur.
- Possibilité d'accueil d'autres types de publics hors période d'emploi des saisonniers (touristes dans les campings notamment).



Avantages _____

- Déplacements réduits et souvent assurés par l'employeur.
- Possibilité d'accueillir des groupes sur toutes les périodes d'emploi.
- Équipements adaptés en termes de sanitaires, espaces communs, salle TV par exemple.



Inconvénients _____

- Peu de services associés, de type restauration ou animation.
- Peu d'intimité dans les hébergements collectifs.
- Regroupement des saisonniers offrant peu de contacts avec l'extérieur à priori.



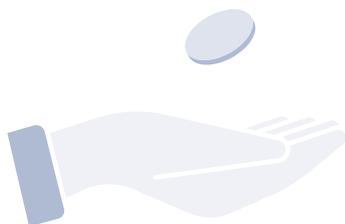
Locations saisonnières privées

Chambres | Studios |
Appartements en colocation



Qui porte ? Qui finance ?

- Propriétaire privé.
- Aide par l'employeur.
- Prime par une collectivité.
- Subvention pour les travaux d'adaptation, mise aux normes.
- Possibilité d'aide ponctuelle aux salariés.



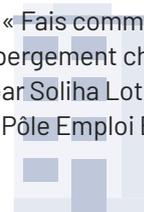
Public observé / cible

- Plutôt les étudiants (colocations) et les saisonniers « professionnels » (plus solvables, à la recherche de plus de confort).



Exemples de réalisations

- Plateforme « UnDeuxToit » par la Région Nouvelle-Aquitaine.
- Aides aux propriétaires (PLH de la CC Océan Marais de Monts, Vendée).
- Intermédiation bailleur/locataire par EPCI et Cllaj (Île d'Oléron).
- Dispositif « Louez l'été » par Les Sables d'Olonne Agglomération et Soliha (intermédiation bailleur/employeur).
- Plateforme « Fais comme chez TOIT » d'hébergement chez l'habitant, par Soliha Lot.
- Plateforme Pôle Emploi Bretagne.



Aspects novateurs

- Démarches locales à l'initiative de collectivités.
- Sensibilisation, incitation des propriétaires particuliers à ce type de public.
- Échanges de bons procédés entre loueurs et saisonniers.



Avantages

- Pas d'offre supplémentaire à construire.
- Mobilisation éventuelle d'un parc local vacant.



Inconvénients

- Coût élevé des loyers dans des marchés immobiliers tendus : pas d'encadrement des loyers.
- Pas d'accès aux APL (ce n'est pas la résidence principale du saisonnier).
- Risque de refus des propriétaires qui privilégient une rentabilité locative touristique.
- Chambre ou logement pas toujours meublé et adapté.
- Risque d'abus de la part des bailleurs (marchands de sommeil, « surbooking ») : le permis de louer ne s'applique pas aux locations touristiques par exemple.
- Manque d'accompagnement et de services complémentaires au quotidien.



Logements en résidence

Résidences publiques ou privées



©Mairie de Libourne

Qui porte ? Qui finance ?

- Bailleurs sociaux.
- Promotion privée.
- Subvention des collectivités publiques.
- Possibilité d'aide ponctuelle aux salariés.



Public observé / cible

- Saisonniers « professionnels » toute l'année.
- Travailleurs étrangers.
- Publics mixtes parfois (en urgence, touristes...).



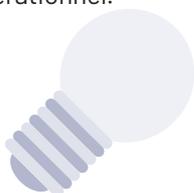
Exemples de réalisations

- Résidence Hôtelière Le Prado, Libourne (RHVS).
- Centre d'accueil d'urgence Le Tchan (Le Teich).
- Projet privé les Océanides, La Teste-de-Buch.
- Résidence intergénérationnelle « Les trois ruisseaux », Thégra (Lot).
- La Baraka à Rions des Landes (construction par commune et gestion par Soliha).



Aspects novateurs

- Logements meublés et équipés (kitchenette, douche, WC, placards, TV).
- Prestations associées : linge, petit déjeuner.
- Équipements collectifs : laverie, cuisine.
- Association possible avec d'autres fonctions : tiers lieux, espaces de loisir ou de formation.
- Exemples d'habitat intergénérationnel.



Avantages

- Possibilité de diversifier les types de logements (studios, bungalows) et de mixer les publics au sein des collectifs.
- Gestion des espaces collectifs et accès sécurisés.
- Accueil PMR.



Inconvénients

- Nombre de places limité.
- Cohabitation des publics dans les structures mixtes.



ZOOM SUR :

Les Résidences Hôtelières à Vocation Sociale (RHVS) : un modèle à suivre partout ?

Créés par la loi ENL de 2006, les RHVS « permettent de développer et de diversifier les solutions d'hébergement de qualité, à un coût maîtrisé, alternatives au recours à des hôtels meublés parfois onéreux et de mauvaise qualité ». Elles peuvent être d'intérêt général lorsqu'elles logent des publics accueillis à titre inconditionnel (notamment des sans-abri) ou au titre de l'asile, fléchés par le 115 et le SIAO. Elles sont dites « résidences mobilités » lorsqu'elles accueillent des publics rencontrant des difficultés particulières pour se loger (notamment les publics ciblés par le PDALHPD et le PLH). Les travailleurs saisonniers peuvent entrer dans ces derniers critères.

On compte début 2024 trois RHVS en Gironde : deux dans la métropole bordelaise, plutôt destinées aux actifs et personnes en formation et qui correspondent plus au statut d'établissement commercial des RHVS ; une à Libourne. Des réflexions sont en cours dans le département mais les saisonniers n'y sont peut-être pas directement identifiés. S'ils sont visés dans le PDALHPD, les aides financières de l'État les concernent moins (les dispositifs pour les jeunes sont plutôt orientés vers les FJT). Peut-être faut-il imaginer des dispositifs expérimentaux dans le cadre de l'hébergement d'urgence et de la mise à l'abri car ce public correspond en partie à certains saisonniers ?

« L'airial des vignes » à Libourne

Elle a le statut de **résidence mobilité**. Ouverte au printemps 2022, l'Association Laïque Le Prado en est le propriétaire et le gestionnaire. La résidence comprend 87 studios complètement indépendants (cuisine, salle d'eau), souvent prévus pour deux personnes. Les publics accueillis sont diversifiés et conditionnés aux financements des différents partenaires publics : publics prioritaires (droit commun, Dalo, contingent État, PDALHPD), réservations par les trois EPCI partenaires, gestion libre (touristes, mais surtout en lien avec l'hôpital voisin via une contractualisation) et pour la moitié, des actifs à faible revenus en emploi ou en formation. C'est dans ce quota que les saisonniers sont ciblés (y compris quelques places sur le contingent de l'État).

Dans le montage du projet, les **employeurs locaux**, notamment des gros prestataires viticoles, ont été associés très tôt au partenariat. Ceux-ci pré-réservent un certain nombre de studios à l'avance. En général, l'employeur prend en charge une partie du loyer et le reste est déduit du salaire du travailleur. Ce système de pré-réservation permet d'assurer une certaine garantie des recettes locales de la RHVS. Ce système demeure cependant fragile.

Des annulations de réservations ont eu lieu suite à des baisses d'activité des employeurs (conditions météorologiques et sanitaires défavorables), d'autant qu'il n'y a pas de dépôt d'arrhes. Le modèle économique de la résidence ne s'appuyant sur aucune subvention en matière de fonctionnement (les acteurs publics ont plus largement contribué à l'investissement initial), le propriétaire/gestionnaire peine parfois à assurer l'équilibre financier de l'opération, qui pourrait nécessiter d'aller chercher une autre clientèle. Ces enjeux réinterrogent la posture et les pratiques d'une association comme Le Prado, pour qui la gestion commerciale n'est pas le cœur de métier.

Les saisonniers accueillis en 2022 et 2023 sont souvent organisés en groupes, voire en familles, et sont principalement étrangers. Des locataires sans encadrement sur place, les rythmes quotidiens des saisonniers et les modes de vies de personnes de cultures différentes ont pu apporter quelques problèmes de cohabitations avec les autres publics de la résidence. Par exemple, l'absence de cuisine collective a conduit certains locataires saisonniers à mutualiser une chambre pour en faire une cuisine partagée.



RHVS Libourne © Sud Ouest / Linda Douifi.

Dans les **Landes**, deux projets de RHVS sont en cours de réflexion depuis 2023. Ce sont les deux premiers du département et sont directement orientés vers les saisonniers. Le projet de Peyrehorade est le plus avancé avec le portage foncier par la commune, des attentes fortes des entreprises agricoles locales et un gestionnaire associatif déjà très actif sur place. À l'initiative des collectivités, et avec une implication plus ou moins forte des employeurs locaux, elles se construisent un modèle économique, toujours dépendant de la demande. Mais en termes de montage partenarial, le dispositif RHVS semble plutôt convenir à un territoire comme les Landes, où les besoins à destination des publics prioritaires sont moindres que dans un département plus dense comme la Gironde.

Location de chambres en foyer

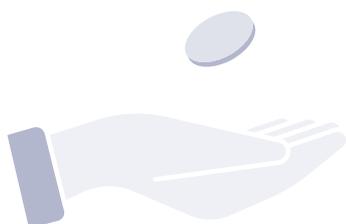
FJT | Résidences dédiées



© Gironde Habitat

Qui porte ? Qui finance ? _____

- Bailleurs sociaux.
- Subvention des collectivités publiques.
- Possibilité d'aide ponctuelle aux salariés.



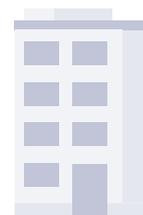
Public observé / cible _____

- Saisonniers « professionnels » toute l'année.
- Quelques travailleurs étrangers.
- Public jeune (en FJT) : possibilité d'accueil de mineurs, jeunes majeurs, apprentis, stagiaires.



Exemples de réalisations _____

- Le Sextant, Carcans (Gironde Habitat).
- Foyer des Galops, La Teste-de-Buch.
- FJT de l'Hippodrome, Le Teich.
- Résidence temporaire (ancienne caserne), Biganos.



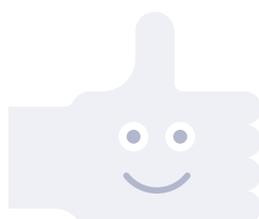
Aspects novateurs _____

- Possibilité de prestations et services complémentaires : linge, repas, par exemple.
- Exemples de foyers accolés à un centre de formation.
- Possibilité de moduler les surfaces des chambres, du dortoir à la chambre familiale, pour accueillir des publics différents.



Avantages _____

- Chambres meublées et espaces collectifs.
- Gestion des espaces collectifs, accès sécurisés, veilleurs de nuit.
- Équipements *ad hoc* : laverie, cuisine collective.



Inconvénients _____

- Nombre de places limité, attente parfois très longue.
- Regroupement des saisonniers offrant peu de possibilité d'échanges au sein de la commune d'accueil.



ZOOM SUR :

Exemples d'opérations publiques en Gironde

Résidence Le Sextant à Carcans

Résidence hôtelière historique créée il y a une cinquantaine d'années, qui a été gérée par le Groupe Pierre & Vacances, le site a vu sa fréquentation baisser avec la diminution du tourisme social ces dernières années. Plutôt que de vendre ce site, Gironde Habitat propriétaire des lieux, en partenariat avec les acteurs locaux (communes, pays, commerçants), a souhaité le réinvestir pour un public de travailleurs saisonniers.

Le bien étant amorti depuis longtemps, **l'investissement était minimal** : 56 chambres ont été aménagées et des services sont proposés (laverie, salle de restauration, petit déjeuner, kit de linge). Gironde Habitat reste en charge de la gestion et met à disposition quelques salariés : un gestionnaire de site, employé permanent, et des salariés temporaires (gardiennage, entretien, nettoyage). La résidence est reconnue localement : elle a un bon taux de remplissage durant la saison estivale, avec des réservations dès mars et des baux de location directement signés avec des employeurs locaux. La gestionnaire du site propose également des **animations**, pour les résidents et d'autres usagers : information santé et vaccination, job dating, atelier de coworking... faisant du site un nouveau tiers-lieu pour le territoire.

La question se pose d'**optimiser l'occupation de la résidence sur le reste de l'année** mais se heurte à plusieurs difficultés. Le statut d'Office Public Hlm de Gironde Habitat lui interdit d'avoir une démarche commerciale pour aller chercher d'autres clientèles, comme des classes découvertes. Le bailleur garde ses missions de service public et la résidence peut, par exemple, accueillir des gens du voyage.

L'accueil de travailleurs saisonniers agricoles est plus complexe : d'abord par une distance plus grande au lieu de travail (les premières vignes sont à plusieurs dizaines de kilomètres alors que les emplois touristiques sont proches) ; il n'y a pas de cuisine complètement équipée, ce dont ont besoin les travailleurs agricoles alors que les travailleurs de l'hôtellerie-restauration ont souvent d'autres solutions pour leurs repas ; en septembre 2023, les deux publics ont été accueillis en même temps mais l'expérience ne s'est pas avérée concluante du fait de trop grandes différences de rythmes de vie et de cultures.

Projet de camping temporaire au domaine départemental de Nodris (Vertheuil)

A l'initiative du Département de la Gironde, du PNR Médoc et de l'Anefa33 (Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, qui fait le lien avec les châteaux viticoles employeurs), un rapprochement s'est fait avec l'organisation du festival musical Sun Ska en 2023.

Ce dernier met en place en été un camping temporaire de 4 000 places, avec des sanitaires, pour accueillir les festivaliers. L'objectif est de profiter de ce savoir-faire et de **capter une partie de ce public, plutôt jeune**, qui pourrait devenir travailleur saisonnier lors des vendanges de septembre. Le projet vise à réserver 50 à 100 places pendant plusieurs semaines : durant le festival (début août) et jusqu'à la fin des vendanges (fin septembre).

En 2023, la démarche a été trop tardive mais un stand d'aide à l'emploi « Trouve ton job » a tout de même été monté sur le site du festival.

Pour 2024, l'objectif est d'installer ce camping de festivaliers/saisonniers sur le domaine de Nodris, propriété du Département. Celui-ci devrait accueillir uniquement des personnes en véhicule nomade (camions, camping-car). Seule contrainte organisationnelle : les animaux de compagnie seront interdits, du fait de la présence d'un troupeau en pâture sur place, avec un berger.



Accueil en internats ou en résidences universitaires



© DR

Qui porte ? Qui finance ? _____

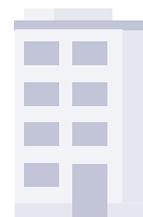
- CROUS.
- Région.
- Prestataire pour la gestion (Urhaj, Soliha...).

Public observé / cible _____

- Plutôt les jeunes saisonniers, et étudiants.
- Salariés du public/parapublic prisés.

Exemples de réalisations _____

- Lycée, Parentis-en-Born.
- Résidence universitaire Jean Zay, Talence, et Jacques Ellul, Bordeaux.
- Lycée de Gujan-Mestras.



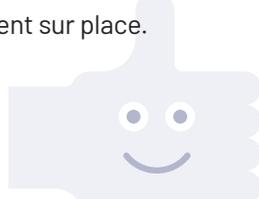
Aspects novateurs _____

- Exemples d'internat autorisant l'hébergement occasionnel d'un ami sur une période courte.



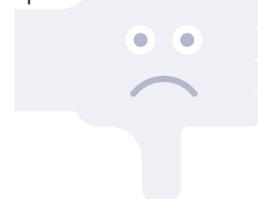
Avantages _____

- Dispositif pouvant être reproduit compte-tenu du grand nombre de chambres en internat et en résidences universitaires en Nouvelle-Aquitaine.
- Logique éco-circulaire d'optimisation de l'utilisation des bâtiments d'hébergement.
- Chambres meublées et équipements collectifs a minima, cuisine et salle de repas communes.
- Surveillance et accueil assurés par un agent sur place.



Inconvénients _____

- Périodes d'accueil restreintes.
- Besoin d'une gestion locative adaptée.
- Difficultés de cohabitation des usagers avec les riverains.
- Chambres collectives possiblement peu attractives.
- Loyers souvent trop élevés.
- Localisation parfois éloignée des lieux de travail.
- Hébergement parfois minimaliste offrant peu de confort et d'intimité.



ZOOM SUR :

Zoom sur l'hébergement collectif en logements-foyers (FJT, internats, résidences universitaires)

Les modèles économiques sont différents mais ces types d'hébergement ont tous en commun d'être des biens publics, d'accueillir des jeunes... et de **ne pas être initialement destinés aux saisonniers**.

Les internats, propriété de la Région, ont vocation à loger les lycéens ou apprentis durant la période scolaire. La Région Nouvelle-Aquitaine a cependant mobilisé une dizaine de lycées depuis 2019 pendant la période touristique estivale. Les Foyers de Jeunes Travailleurs sont financés comme le parc social. Ils ont vocation à accueillir des jeunes âgés de 16 à 25 ans, notamment en activité professionnelle, y compris des saisonniers (pour ces publics, la Région peut également contribuer au financement des opérations). Les locataires y payent une redevance et sont éligibles aux aides au logement.

Ces différents modes d'hébergements ont en commun des **problématiques de calendriers et d'intégration** des différents publics qui peuvent rendre l'accueil des saisonniers complexe. Les périodes d'utilisation peuvent être difficiles à gérer : une ouverture estivale trop courte des internats, de mi-juillet à mi-août, peut être rédhibitoire pour des employeurs dans le tourisme ; les contrats courts des saisonniers ne coïncident pas avec les démarches d'insertion sociale à plus long terme des jeunes actifs ciblés par les FJT.

Des difficultés de **cohabitation des publics** peuvent également apparaître, notamment pour les internats des lycées : les saisonniers dans le tourisme ont des rythmes de vie et des habitudes qui peuvent être sources de désagréments pour les riverains (c'est ce qui semble avoir mis fin à la démarche du Lycée de la mer à Gujan-Mestras il y a une dizaine d'années) ; les lycées préfèrent souvent accueillir des saisonniers professionnels travaillant dans le secteur public, considérés comme plus calmes, moins précaires.

Dans tous les cas, le montage du projet doit faire appel à un **partenariat local** bien constitué autour de la Région :

- le volontariat de l'équipe de direction du lycée ;
- l'association de la commune pour une meilleure intégration dans le territoire ;
- la sollicitation des employeurs pour assurer le financement et le taux de remplissage ;
- dans tous les cas, le recours à une structure professionnelle qui fait de l'intermédiation locative pour la gestion quotidienne (ex. : Soliha, Habitat Jeune).



© Gironde Habitat

Équipements publics

Résidences | Logements indépendants



© Auray Quiberon Terre Atlantique

Qui porte ? Qui finance ?

- Collectivités.
- Bailleurs sociaux.
- Possibilité d'aide ponctuelle aux salariés.



Public observé / cible

- Tous les salariés.
- Plus ponctuellement les travailleurs étrangers.
- Saisonniers nomades véhiculés pour les terrains aménagés.
- Souvent privilégié pour les saisonniers « professionnels » et travaillant dans le public.



Exemples de réalisations

- Projets dans certaines communes du Médoc (ancienne colonie de vacances à Vendays-Montalivet, ancienne Ehpad à Vertheuil, ancien hôtel à Soulac-sur-Mer, extension village vacances à Lacanau).
- Espaces aménagés : mobilisation de terrains, campings, aires d'accueil.
- La Maison des Salines (ancienne colonie de vacances), La Trinité-sur-Mer.
- Sous-location dans le parc Hlm, Auray Quiberon Terre Atlantique.



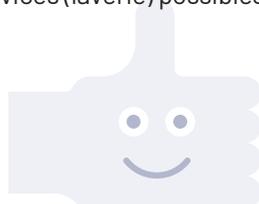
Aspects novateurs

- Requalification de bâtiments vacants ou obsolètes en cœur de bourgs.
- Possibilité de projets mixtes incluant d'autres fonctions telles des salles associatives par exemple.



Avantages

- Équipements souvent bien desservis, proches des centralités.
- Projets « sur mesure ».
- Niveau d'habitabilité en fonction de l'investissement et des contraintes d'adaptation et de transformation des locaux.
- Exemple de chambres privatives avec douche et WC.
- Équipements complémentaires (cuisine et salle de repas collectives) et services (laverie) possibles.



Inconvénients

- Nombre de places limité.
- Salles communales parfois peu adaptées.



Villages hameaux Tiers-lieux



© Collectif Trois Tiers

Qui porte ? Qui finance ?

- Collectivités, associations, employeurs.
- Possibilité d'aide ponctuelle aux salariés.



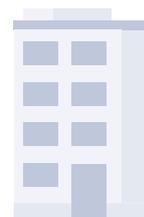
Public observé / cible

- Souvent privilégié pour les saisonniers « professionnels » et travaillant dans le public.



Exemples de réalisations

- Hameau de Maillol, Thonac.
- Projet village collaboratif, Hossegor.
- Tiers lieux à Lussac (Collectif Trois-Tiers), Saint-Emilion.



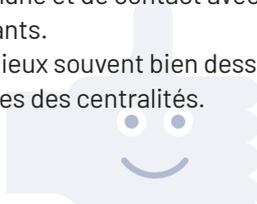
Aspects novateurs

- Possibilité de projets mixtes intégrant d'autres fonctions (notamment en tiers lieu).
- Démarches durables basées sur l'économie circulaire.
- Possibilité de problématiques annexes : comme le bien-être et la créativité des saisonniers.



Avantages

- Approche qualitative et patrimoniale de certains acteurs du tourisme.
- Réhabilitation, mise en valeur de locaux vacants.
- Projets sur mesure.
- Sites qualitatifs attrayants, sensibilisation aux valeurs du patrimoine.
- Incitation à l'installation sur le territoire.
- Possibilité d'intégration dans la commune et de contact avec les habitants.
- Tiers lieux souvent bien desservis et proches des centralités.



Inconvénients

- Projets marginaux.
- Projets complexes.
- Investissements souvent lourds.
- Places limitées en tiers lieux.



Campings

Tentes | Caravanes | Mobil homes | Bungalows | Chalets



Qui porte ? Qui finance ? _____

- Collectivités.
- Parfois prise en charge partielle par les employeurs (qui réservent directement aussi).
- Possibilité d'aide ponctuelle aux salariés ?



Public observé / cible _____

- Saisonniers « professionnels ».
- Travailleurs étrangers.
- Plus rarement, saisonniers nomades.



Exemples de réalisations _____

- Chalets de la plaine des sports, La Teste-de-Buch.
- Camping temporaire « Les sables d'or », Lège-Cap-Ferret.
- Tarifs préférentiels camping de Cazaux, La Teste-de-Buch.
- Campings, Saint-Julien-en-Born.



Aspects novateurs _____

- Chalets ou mobil-homes bien équipés.
- Possibilité de rachat d'un camping par un collectif d'entreprises ou par une collectivité pour l'accueil spécifique des saisonniers.
- Quelques projets qualitatifs avec services associés, accompagnement des saisonniers, offre de loisirs.



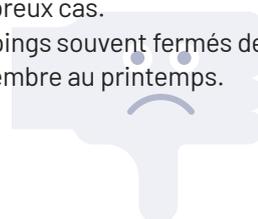
Avantages _____

- Moindre coût.
- Gestion à l'emplacement pour les tentes et caravanes.



Inconvénients _____

- Conditions parfois rudimentaires : espace réduit, que du plein air.
- Manque de confort des équipements collectifs : douches, WC.
- Manque d'intimité, bruits, aléas climatiques.
- Obligation d'avoir son propre matériel pour les emplacements de tentes.
- Sites parfois peu sécurisés (vols).
- Peu de services associés dans de nombreux cas.
- Campings souvent fermés de septembre au printemps.



Habitats transitoires

Containers | Tiny houses



© Mugj

Qui porte ? Qui finance ? _____

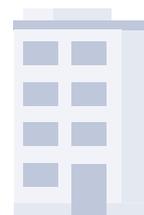
- Collectivités.
- Employeurs.
- Possibilité d'aide ponctuelle aux salariés.

Public observé / cible _____

- Tout les salariés.

Exemples de réalisations _____

- Village Mugj (tiny-house), Anglet.
- Projet de tiny-house au domaine de Nodris, Vertheuil.



Aspects novateurs _____

- Habitat type « tiny house » très compact et bien équipé développant un esprit village et une bonne insertion urbaine.
- Conception et gestion écologique (consommation énergétiques réduite, toilettes sèches par exemple) des nouveaux modules en bois (matériaux géo- et bio-sourcés).

Avantages _____

- Possibilité de reconfigurer géographiquement l'offre sur des sites d'accueil éloignés, montage rapide.
- Solutions plus sobres en matière d'artificialisation foncière.

Inconvénients _____

- Faible capacité d'accueil.
- Espace réduit.
- Coût de sortie élevé.
- Pas finançable par les aides publiques à la pierre.
- Pas d'accès aux APL en général.
- Besoin de raccordement aux réseaux.
- Difficultés de localisation liées aux règlements d'urbanisme.



Habitats mobiles

Camping-cars | Camions aménagés



© DR

Qui porte ? Qui finance ? _____

- Collectivités.
- Employeurs.



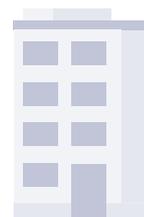
Public observé / cible _____

- Saisonniers nomades.
- Travailleurs étrangers véhiculés.



Exemples de réalisations _____

- Projet de camping temporaire au domaine départemental de Nodris, Vertheuil.
- Aire d'accueil, Communauté de communes du Pays d'Orthe et Arrigans.
- Camping-cars, La Tremblade.



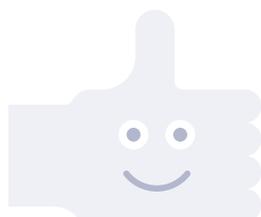
Aspects novateurs _____

- Mutualisation possible des publics à différentes dates (saisonniers/ festivaliers à Vertheuil).
- Constitution de communautés informelles : entraide, échanges d'informations.



Avantages _____

- Possibilité de localisation temporaire sur l'espace public (parking par exemple).
- Solutions plus sobres en matière d'artificialisation foncière.



Inconvénients _____

- Besoin pour les propriétaires d'aménager les terrains : accès à des points d'eau, gestion des déchets...
- Risque de stationnement sauvage des véhicules .
- État des camions aménagés.
- Coût élevé d'un camping-car.



Le cas des implantations non encadrées : camping sauvage, squat, bidonville

Les saisonniers qui ne bénéficient pas d'un hébergement classique se retrouvent parfois en pleine nature (chemins, forêt) ou bien souvent sur des terrains privés qui deviennent des squats. Ces lieux sont souvent connus des saisonniers eux-mêmes qui préfèrent une forme de rassemblement collectif plutôt que de rester isolés.

Les populations qu'on y rencontre sont presque exclusivement constituées d'**étrangers** ou d'individus plus marginalisés **vivant en camion**. De ce fait, ils sont souvent invisibilisés, passent sous les radars des travailleurs sociaux et ne cherchent pas à se sédentariser. Ils ne rentrent pas dans les schémas classiques de parcours résidentiel sur lesquels les politiques publiques d'insertion sociale, d'accès au logement et de pérennisation de l'habitat peuvent apporter des solutions et des formes d'accompagnement plus institutionnalisées. L'objectif est bien souvent de les amener vers le droit commun. Les enjeux portent donc d'abord sur les **conditions sanitaires**, voire de sécurité du lieu de vie : l'absence d'accès à l'eau par exemple, souvent cumulée à un manque de fourniture d'équipements de sécurité par certains employeurs de la vigne (gants, vestes, masques), génère de lourds dangers de santé dans un contexte d'exposition aux risques pesticides.

Le Médoc est le territoire girondin qui semble le plus concerné. Pauillac, en temps que centralité locale, avec une gare et un parc de logements vieillissant (avec la présence de marchands de sommeil), joue un rôle polarisant pour ces populations.

Un des principaux bidonvilles évoqué est celui de **Saint-Laurent-Médoc**. Situé sur une parcelle privée, le terrain comprend des bâtiments en ruine, quelques abris de fortune, des tentes et des véhicules faisant office de logements. Implanté depuis une dizaine d'années, le campement n'offre ni sanitaires, ni électricité, ni eau sur place. On y rencontre plusieurs dizaines de personnes (jusqu'à 200 pendant les vendanges), principalement de nationalité espagnole, et quelques personnes marginalisées. L'insertion dans le territoire est très complexe : « troubles » de voisinage, utilisation du site comme déchetterie par des habitants du secteur, méfiance de la part des squatteurs (problématiques fréquentes de stupéfiants). Les associations sont quasiment les seules pour l'instant à établir un lien avec ces populations, notamment Médecins du Monde qui tente de les rapprocher des permanences de santé qui ont pu être mises en place dans le territoire.

On en retrouve également une très grande partie **dans la métropole bordelaise**. Celle-ci est la troisième agglomération française en nombre de bidonvilles et de personnes concernées avec au moins une centaine de sites et plus de 1 200 personnes recensées selon Bordeaux Métropole. Le travail saisonnier est un des principaux moteurs de l'arrivée de ces populations puisqu'il semble y avoir une forte saisonnalité de leurs mouvements (entre le pays d'origine et la métropole bordelaise), qui correspond aux périodes d'activités professionnelles saisonnières. Ces salariés, qui majoritairement ont des contrats de travail, ont des emplois principalement dans la cueillette et dans la viticulture, et en partie dans le secteur de la construction (attirés aussi par le dynamisme immobilier girondin et les besoins en emplois qu'il génère). Près des deux tiers de ces populations sont des Roms provenant de Bulgarie et de Roumanie, bien souvent via des réseaux illégaux qui exploitent ces travailleurs sans toutefois leur garantir un emploi et de bonnes conditions d'accueil en France.

La distance entre le bidonville où ils résident, principalement dans la métropole, et le lieu de travail, plutôt dans les vignobles girondins, est une difficulté supplémentaire. Les solutions de mobilités pour y répondre sont souvent peu satisfaisantes : certaines organisations fournissent le transport vers les domaines viticoles, certains employeurs peu scrupuleux font du ramassage à l'aube et vont « embaucher » directement dans les bidonvilles, ou chacun se débrouille, via du covoiturage avec des véhicules souvent en mauvais état, alors que les travailleurs ont parfois jusqu'à 100 km ou au moins deux heures de trajet à faire par jour.



© Radio France - Mélanie Juvé

Les règles d'implantations en matière d'habitat temporaire

Le caractère temporaire des activités saisonnières invite à penser différemment la pérennité de leur hébergement, voire la pertinence de recourir uniquement à des logements en dur.

Pour faciliter les démarches administratives en matière de constructions diverses, le Code de l'urbanisme (article L.432-1 et 432-2) permet des dispositions dérogatoires propres aux **constructions saisonnières** si elles respectent plusieurs critères :

- celles-ci sont destinées à être périodiquement démontées et réinstallées ;
- le permis de construire précise les périodes pendant lesquelles la construction est démontée ;
- le permis est valable pendant cinq ans et n'a pas à être renouvelé à chaque installation.

Pour permettre certaines implantations sur des terrains non urbanisables, le règlement des PLU peut définir des **Secteurs de taille et de capacité d'accueil limitées (Stecal)** qui autorisent des constructions et la mise en place de résidences démontables dans des zones naturelles, agricoles ou forestières (article L.151-13 du Code de l'urbanisme). Ces dispositions doivent rester exceptionnelles et doivent être argumentées par la collectivité en charge du PLU. Les implantations autorisées doivent être réversibles et avoir un impact minimal sur le terrain (insertion dans l'environnement, sauvegarde du site, préservation des sols et de leurs qualités). Leur règlement doit intégrer l'ensemble des contraintes et exigences d'urbanisme (la loi Littoral par exemple) et est soumis à avis de la Commission départementale de la préservation des espaces naturels, agricoles et forestiers (Cdpenaf).

Les habitations mobiles et démontables qui peuvent être utilisées pour accueillir des hébergements pour saisonniers peuvent prendre différentes formes :

- les **habitations légères de loisirs (HLL)** : occupation temporaire ou saisonnière à usage de loisirs (article R111-37 du Code de l'urbanisme). Sont concernés les chalets, bungalows ou encore cabanes. Techniquement, ces installations n'ont pas de fondations, peuvent être autonomes vis-à-vis des réseaux publics et doivent être facilement et rapidement démontables à tout moment. Elles peuvent être implantées dans les parcs résidentiels de loisirs, les terrains de camping classés, certains villages de vacances, certaines dépendances des maisons familiales de vacances. Hors de ces périmètres, elles sont soumises au droit commun des constructions (déclaration préalable si la surface est comprise entre 5 et 20 m² de surface de plancher, dépôt d'un permis de construire au-dessus de 20 m²). Elles peuvent être installées en Stecal.
- les **mobil-homes** : ce sont des véhicules d'habitation destinés à une occupation temporaire ou saisonnière. Ils doivent conserver des moyens de mobilité leur permettant d'être déplacés par traction. Ils peuvent être implantés dans les mêmes conditions que les HLL.
- les **caravanes et camions aménagés** : ce sont des véhicules d'habitation qui conservent en permanence des moyens de mobilité. Il n'y a pas d'interdiction d'installation sur des terrains privés mais certaines règles sont à respecter : ne pas dépasser trois mois de stationnement ; pas plus de six caravanes par parcelle (sinon celle-ci est considérée comme un camping, et donc soumise à autorisation spécifique).
- les **tentes** : pas de contraintes d'implantation, sauf l'accord de celui qui a la jouissance du terrain.

Pour ces deux dernières catégories, l'employeur qui met à disposition le terrain pour accueillir ces hébergements, qui appartiennent aux travailleurs, doit également fournir des sanitaires pour assurer la propreté individuelle de ses salariés (articles R.4228-1 à R.4228-15 du Code du travail).

Par ailleurs, ces installations temporaires doivent aussi prendre en compte le risque incendie via la production de cahiers de prescriptions (articles R125-15 à R125-22 du Code de l'environnement).

Les leviers à mobiliser : une hybridation indispensable des démarches et des acteurs

La complexité des facteurs permettant de faire émerger des solutions d'hébergement durables invite à mettre en place une **diversité de réponses** concomitantes. Celles-ci devront notamment porter sur toute la chaîne d'intervenants concernés selon leur rôle dans les réponses à adopter.

1/ Coordonner ou créer les politiques publiques en amont

La somme des démarches observées, confirmée par les dires des acteurs, n'apporte pas de vision globale de la problématique à l'échelle départementale ou régionale. Seules des solutions locales et quasi-individuelles sont mises en place. Une double approche est à faire monter en puissance : passer d'une petite échelle (des projets souvent pour une commune) à des réflexions inter-territoriales ; passer d'une logique d'opportunité (un projet se crée lorsqu'une occasion se présente) à une **stratégie politique territoriale** qui anticipe les besoins.

Pour ce faire, la gouvernance, même très souple ou informelle, est à inventer et organiser. Il est **nécessaire d'identifier un ou des chefs de file** qui soit porteur d'une démarche, qui l'incarne et anime un collectif.

Dans ce sens, l'action « Améliorer les conditions d'hébergement des saisonniers en Nouvelle-Aquitaine » du Plan Régional Santé au Travail 2021-2025 est à développer. Elle pourrait s'ouvrir davantage vers les différentes filières d'activités concernées (au-delà de l'agriculture). Elle pourrait également être un point de départ pour rapprocher les politiques nationales des collectivités locales, qui ont besoin d'un espace de dialogue sur ce sujet.

La Région Nouvelle-Aquitaine, par exemple, a voté en 2023 un plan d'action qui porte sur plusieurs axes : améliorer la connaissance, libérer les freins à l'utilisation de structures publiques comme les internats, accompagner le développement de l'offre. Ce plan s'incarne à travers différents dispositifs. Ceux-ci sont plutôt orientés vers des interventions locales et n'ont pour l'instant pas nécessairement de visée régionale :

- un travail de diagnostic sur la population des saisonniers et de construction d'un répertoire des projets en cours ;
- un appel à projets en 2023 qui donne accès à des subventions pour les collectivités, les bailleurs et les entreprises afin de développer l'offre d'hébergement (avec notamment des critères de coûts de sortie, soit 12€ maximum/nuitée à charge des saisonniers). En 2023, six lauréats ont été retenus dont deux en Gironde ;
- des aides financières diverses ont été apportées à quelques projets comme : l'ancienne caserne de pompiers de Biganos avec Gironde Habitat et Le Prado, le FJT de l'Hippodrome à La Teste-de-Buch avec Gironde Habitat, l'extension du village vacances UCPA de Lacanau avec la commune et une aide à un GAEC à Mazères dans le cadre de l'appel à projets.

2/ Produire de la connaissance pour optimiser les réponses

Faire des diagnostics est un préalable indispensable (c'est même une obligation pour les communes touristiques).

Un état des lieux objectif doit permettre de bien quantifier le nombre de saisonniers, mais aussi de les qualifier, pour mieux identifier les besoins réels en solutions de logements.

Les indicateurs à produire seraient : l'identification des travailleurs saisonniers (nombre et caractéristiques selon les territoires), le nombre de places à produire, leur localisation, les types d'hébergement correspondant aux différents profils de saisonniers.

En ce sens, les méthodes à développer doivent notamment porter sur un meilleur accès aux données DSN que traite l'Insee de façon très ponctuelle jusqu'ici. Le déploiement d'enquêtes de grande envergure sera nécessaire pour qualifier les besoins, en complément des bases de données qui quantifient les populations concernées.

L'objet est donc bien de **partir des besoins réels des saisonniers** et pas seulement de produire une offre générique *a priori*, qui sera ensuite mise à disposition des travailleurs saisonniers.

Les solutions sont donc à **adapter aux différents profils des saisonniers** :

- se caler sur les projets de vie, ou choix de vie, et les spécificités de chacun (en solo, en famille ou en collectif par exemple) ;
- respecter les habitudes sociales et modes de vie, notamment pour les populations étrangères (exemple du rapport à l'alimentation avec des demandes fréquentes de cuisine collective) ;
- ne rien imposer aux saisonniers ;
- prendre en compte les spécificités matérielles et les contraintes physiques de certains métiers.

3/ Mieux rassembler pour éviter les inégalités de traitement

Les leviers à actionner doivent s'accorder à concilier les intérêts de toutes les parties afin que chacun en retire bénéfice : employeurs, salariés et territoires.

Tous les acteurs s'accordent à dire qu'il faut produire plus de solutions d'hébergement pour les travailleurs saisonniers, mais cela doit se faire **sans transiger entre la qualité et la quantité**. Il s'agit de **trouver un compromis** entre :

- **une logique de service public à la population** : garder à l'esprit le facteur humain et viser des logements décents et adaptés aux différents publics. Sont à privilégier des solutions de logements en dur, à occuper toute l'année et qui puissent bénéficier à d'autres publics que les saisonniers. Cette approche centrée sur l'utilisateur doit également intégrer d'autres problématiques à traiter en parallèle de celle de l'habitat (santé, hygiène, accès aux droits, accompagnement social...).
- **une logique uniquement économique** où l'objectif est de produire rapidement de nombreuses places, de manière à répondre aux importants besoins de recrutements, en limitant les coûts et les obligations réglementaires (tout en restant dans la légalité bien sûr). Cette recherche d'efficacité et cette obligation de résultats peut donc se traduire par une baisse éventuelle de la qualité de l'offre avec des solutions temporaires, plus légères, se traduisant souvent par moins de confort et plus de promiscuité.

« Il faut éviter les solutions dégradées et les hébergements à bas seuil. »

4/ Mieux organiser les échanges et une culture partagée

Apporter de la **fluidité** dans l'organisation de l'offre d'hébergements pour les travailleurs saisonniers nécessite également une montée en connaissance des différents acteurs concernés et un bon accès à l'information.

Certains dispositifs d'accompagnement reposent sur la création de **guichets d'information**, souvent des plateformes numériques, qui permettent de mettre en contact les travailleurs/demandeurs et les propriétaires de logements. On y trouve en général des annonces immobilières comme le propose la Région Nouvelle-Aquitaine avec l'opération « UnDeuxToit » à destination des jeunes, comme la démarche « Fais comme chez toi » portée par Soliha Lot ou comme le fait sur le terrain la plateforme Nomad' dans le sud des Landes.

Avant la construction et la diffusion d'un catalogue d'offres, on retrouve également la publication de **guides d'information** adaptés aux différents acteurs.

Ceux-ci peuvent être des listes de conseils auprès des logeurs : avantages divers, modes de faire, conditions de mise en œuvre...

Les représentants des filières professionnelles (comme la FNSEA) et les services de l'État (Dreets Nouvelle-Aquitaine) produisent également des boîtes à outils pour rappeler et décrypter les droits et devoirs des employeurs comme des salariés, en matière d'hébergement des saisonniers.

Enfin, les saisonniers sont les principaux destinataires de guides qui leur explicitent leurs droits en matière d'accès au logement (en général adossés à des informations sur leurs droits sur les conditions de travail, de mobilité, de santé et d'aides publiques). Ils sont principalement produits par des structures publiques : Ministère du travail et Dreets, collectivités (PNR Médoc, Oléron Marennes...), syndicats, Anefa Gironde...

5/ Fédérer les participants : une condition sine qua non de réussite

Les discours des différents acteurs rencontrés montrent les difficultés que les uns et les autres ont à se positionner. Il s'agit d'abord d'un manque de lisibilité des compétences de chacun et de la manière dont ils peuvent contribuer à la production de solutions de logement pour les saisonniers. Bien souvent, **les acteurs se renvoient également la responsabilité** de qui doit prendre en charge ces problématiques. Certains acteurs publics estiment que c'est le rôle des entreprises de s'occuper de ce qui a trait à leurs salariés. Et les employeurs estiment souvent qu'ils ne sont pas armés pour s'investir dans des sujets d'habitat. On constate dans certaines situations des risques de détournement des règles avec, par exemple des formes d'affranchissement du lien de subordination entre employeur et salariés, et donc des obligations de ce premier, en passant par un intermédiaire (une collectivité ou un autre employeur). A été notamment évoqué le cas singulier d'un grand domaine du Médoc qui a mis du foncier à disposition d'une mairie, qui organise elle-même sur ce terrain l'hébergement de saisonniers qui travaillent pour ce même château.

Au-delà du besoin de cohérence de la sphère publique, **les filières professionnelles qui emploient les saisonniers** n'ont pas toute un niveau d'organisation très coordonné. C'est notamment le cas de l'hôtellerie-restauration et des activités de loisirs en lien avec le tourisme. On y trouve beaucoup de petits employeurs indépendants dont l'activité n'est pas toujours pérenne et qui peuvent également être dans des situations matérielles, financières et organisationnelles fragiles. Dans ce cas, il leur est souvent difficile de dégager des marges de manœuvre pour traiter la question des conditions de vie de leurs salariés saisonniers. Et ils semblent moins adhérer à des regroupements professionnels, à l'exception peut-être certaines associations communales de commerçants, qui pourraient porter des projets collectifs.

Le secteur agricole, et notamment la viticulture, est davantage structuré avec l'existence de nombreux organismes accompagnant les entreprises (Anefa, MSA, FNSEA). Le développement récent de la sous-traitance et l'externalisation des différentes tâches de production a également certainement apporté une forme de professionnalisation des responsabilités avec le recours à des entreprises de prestations viticoles. Enfin, le poids croissant des grands comptes a introduit des enjeux économiques plus importants pour les exploitations viticoles qui ont vu leurs métiers se diversifier et évoluer : des besoins en main d'œuvre importants sur des périodes courtes et très précises, des capacités financières accrues mais avec des attentes de retour sur investissement des actionnaires certainement plus exigeantes, des enjeux d'image qui dépassent le cadre local, des capacités de lobbying politique accrues.

La réussite de projets ambitieux et efficaces pour loger des travailleurs saisonniers passera également par la **mise en place de plus de partenariats**, et notamment d'une meilleure association public/privé (employeurs + opérateurs de logements + collectivités). Le but étant que chaque partie trouve un intérêt à proposer des solutions d'hébergement au saisonnier, l'objectif ici est de partager les risques autant que les bénéfices. Il s'agirait de répartir notamment les coûts et de mutualiser certains équipements ou fonctions par exemple (avec une optimisation de l'occupation des logements) :

- des contributions des pouvoirs publics à l'investissement, principalement via le portage foncier, que ce soit la maîtrise du terrain, une mise à disposition du site ou une vente à prix abordable ;
- la construction du projet autour d'un organisme professionnel, une association par exemple, qui prendrait en charge la gestion de la structure d'accueil et ferait le lien entre logeur, employeurs et salariés.

L'**implication des employeurs** est un enjeu qui est rappelé par tous les acteurs rencontrés. Celle-ci n'est pas garantie et certains projets ne sont pas sortis de terre du fait du retrait des entreprises à l'origine demandeuses. Leurs demandes peuvent en effet être aléatoires car très dépendantes de la variabilité de leurs activités. Les durées de sortie des opérations peuvent également être un frein à la motivation des entreprises qui attendent des réponses rapides à leurs besoins. Pour assurer un engagement plus pérenne des employeurs, est souvent évoquée une organisation en coopérative ou association qui serait en charge de la production et de la gestion de l'offre de logements pour les salariés de ces entreprises. Ces dernières, par adhésion et/ou en y investissant, bénéficieraient de façon privilégiée de ce service. La mutualisation, à la fois des investissements réalisés mais aussi de ses usages, permettrait de faire des économies d'échelle et de sortir des programmes plus ambitieux. Sur un modèle plus souple, émerge également l'idée d'une « bourse aux logements » qui, sans créer de locaux nouveaux, donnerait aux adhérents accès à un parc de logements existants répartis chez différents propriétaires/employeurs. Une grosse exploitation qui a un besoin urgent de recruter et de loger des salariés pourrait ainsi utiliser des places chez différents partenaires qui peuvent parfois peiner à utiliser et rentabiliser les quelques lits qu'ils ont à disposition chez eux.

La mobilité comme alternative aux solutions de logement ?

Les actions en faveur de l'amélioration des conditions d'hébergement des travailleurs saisonniers ne sont pas les seules à mobiliser. Cela est d'autant plus vrai dans des territoires où les enjeux en matière d'habitat (pression touristique, marché tendu avec des offres réduites et des prix élevés) sont déjà complexes, indépendamment de la question des saisonniers. Pour apporter de la fluidité dans les parcours résidentiels et professionnels des salariés, il peut être nécessaire de leur apporter également des solutions de mobilité complémentaires.

Or on peut constater que les espaces qui accueillent les secteurs d'activités ayant recours à du travail saisonnier sont aussi ceux où les **offres en matière de mobilité sont déjà contraintes** :

- les territoires à vocation touristique avec des infrastructures souvent sous-dimensionnées et touchées par une congestion des conditions de déplacement pendant la saison estivale ;
- des territoires ruraux, agricoles et viticoles, peu denses où l'offre en transports collectifs est souvent peu présente ou peu performante.

Les difficultés sont liées également aux **profils des travailleurs saisonniers** :

- les horaires décalés dans certaines professions imposent parfois le recours à des modes de déplacements individuels dont ne disposent pas tous les saisonniers ;
- les bas salaires proposés contraignent la capacité financière des travailleurs qui doivent souvent faire des arbitrages entre leur lieu de résidence et leur moyen de transport ;
- ces contraintes peuvent être plus structurelles pour les travailleurs habitant sur place à l'année, souvent avec des niveaux de ressources assez bas, peut-être peu motorisés et souvent moins mobiles ou captifs.

Pour y répondre, les employeurs et/ou d'autres acteurs accompagnant les saisonniers, peuvent apporter des **aides à la mobilité** :

- organisation et prise en charge des déplacements directement par l'employeur (avec bus de ramassage par exemple), ce qui soulève de vraies questions d'efficacité et d'équilibre financier ;
 - mise en relation avec des plateformes de mobilité locales ou des associations d'insertion ;
 - l'absence de solution de logement proche du lieu de travail peut également être partiellement compensée par un salaire revalorisé de manière à rendre l'emploi plus attractif.
-

Annexes

Liste des organismes interviewés

- Action Logement
- Agence d'intérim Actual Pauillac Viti Vini
- Association Laïque Le Prado
- Anefa Gironde
- Bordeaux Métropole
- CC Estuaire
- CCI Bordeaux-Gironde
- CGT
- Coban
- Cobarç
- DDETS 33
- DDTM 33
- DDTM 40
- Département de la Gironde
- EDF-CNPE du Blayais : Centre nucléaire de production d'électricité
- Emilie Auger, chercheuse en sociologie
- Eurrom
- FDSEA 33
- GIP Littoral
- Gironde Emploi Agricole Libourne
- Gironde Habitat
- Médecins du Monde
- Missions Locales : Bordeaux, La Teste-de-Buch, Lesparre-Médoc, Libourne
- MSA 33
- Pays Côte d'Argent
- Performances Vignobles
- PETR Grand-Libournais
- PNR Médoc
- Pôle Emploi, agences de : La Teste-de-Buch, Lesparre-Médoc, Libourne
- Région Nouvelle-Aquitaine
- Sybarval
- Syndicat de l'Hôtellerie de Plein Air de la Gironde
- URHAJ Nouvelle-Aquitaine

Bibliographie : l'essentiel

- Dares, « [Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ?](#) », décembre 2019
- Insee, « [Pendant le pic estival, près de 800 000 postes sont occupés par des saisonniers](#) », septembre 2022
- Insee Nouvelle-Aquitaine, « [L'emploi saisonnier : près d'un contrat salarié sur dix dans la région](#) », juillet 2022
- Dreal Nouvelle-Aquitaine, « [Le logement et l'hébergement des saisonniers en Nouvelle-Aquitaine](#) », novembre 2021
- Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, « [Tourisme : 15 engagements pour améliorer l'emploi des travailleurs saisonniers](#) », mai 2023
- Pays Médoc, « [Etude sur le travail saisonnier en Médoc](#) », janvier 2019
- Sémaphore, pour la Coban, « [Diagnostic sur le logement des travailleurs saisonniers](#) », mars 2021
- Pays Landes Nature Côte d'Argent : [Nomad', plateforme de services pour l'emploi saisonnier](#), consulté décembre 2023
- Anil, [Travailleur saisonnier : comment trouver un logement saisonnier ?](#), consulté décembre 2023
- Audat.var, « [Le logement des travailleurs saisonniers dans le Var](#) », septembre 2021
- Le Monde, « [Nous ne sommes pas des esclaves](#) » : [en Champagne, les saisonniers des vendanges, ces damnés du terroir](#) », 11 décembre 2023
- France 2, Envoyé Spécial, « [Grands crus, grande misère](#) », 26 octobre 2023
- Ixchel Delaporte, « [Les raisins de la misère](#) », Editions du Rouergue, octobre 2018

Acronymes utilisés

- ANEFA : Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture
- APL : Aide personnalisée au logement
- BMO : enquête Besoin en main d'œuvre
- CAF : Caisse d'allocations familiales
- CC : Communauté de communes
- CCAS : Centre communal d'action sociale
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CDI : Contrat à durée indéterminée
- CIVB : Centre interprofessionnel des vins de Bordeaux
- CLLAJ : Comité local pour le logement autonome des jeunes
- DALO : Droit au logement opposable
- DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- DDETS / DREETS : Direction départementale (régionale) de l'emploi, du travail et des solidarités
- DDTM : Direction départementale des territoires et de la mer
- DSN-DADS : Déclaration sociale nominative- Déclaration annuelle des données sociales
- ENL : Loi portant Engagement national pour le logement
- EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale
- FJT : Foyer de jeunes travailleurs
- FNSEA : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
- GIP : Groupement d'intérêt public
- HLL : Habitation légère de loisirs
- MSA : Mutualité sociale agricole
- PETR : Pôle d'équilibre territorial et rural
- PDALHPD : Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées
- PLAI : Prêt locatif aidé d'intégration
- PLH : Programme local de l'habitat
- PLUS : Prêt locatif à usage social
- PMR : Personne à mobilité réduite
- PNR : Parc naturel régional
- RHVS : Résidence hôtelière à vocation sociale
- SIAO : Service intégré d'accueil et d'orientation
- STECAL : Secteurs de taille et capacité d'accueil limitées
- UCPA : Union nationale des centres sportifs de plein air
- UMIH : Union des métiers et des industries de l'hôtellerie
- URHAJ : Union régionale pour l'habitat des jeunes

Chef de projet : Lionel Bretin / Sous la direction de : Stella Manning
Equipe projet : Lionel Bretin, Stella Manning, Emmanuelle Goïty, Catherine Le Calvé, Sandrine Adam, Cécile Yung
Conception graphique : Olivier Chaput, Sylvain Tastet, Hélène Dumora / Conception couverture : Sylvain Tastet
Photographies : a'urba sauf mentions contraires

