



# CHARTÉ QUALITÉ

TRAVAIL SAISONNIER





## CHARTRE QUALITE

### MAISON DU TRAVAIL SAISONNIER

Considérant qu'il y a des bonnes pratiques à valoriser, des situations à proscrire, et considérant que le dialogue social territorial est un outil essentiel d'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés des branches professionnelles ayant une activité saisonnière (tourisme, agriculture, industrie ...),

les services de l'Etat par l'intermédiaire de la DDTEFP du Gard,

le Conseil Général du Gard,

la Communauté de Communes « Terre de Camargue »

les organisations patronales : UMIH, MEDEF, CGPME, FRHPA, APNL,

ainsi que les organisations syndicales : CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC

ont élaboré une déclaration dite « charte qualité », basée sur des engagements volontaires et réciproques des entreprises, des salariés et des collectivités, en vue du développement de l'économie locale.

Cette charte se propose :

- d'engager les entreprises touristiques, du nautisme, de l'agriculture et de l'industrie au respect volontaire de normes sociales et de principes éthiques en accord avec une idée positive du travail saisonnier,
- d'informer les travailleurs saisonniers sur les entreprises qui offrent des emplois et des conditions de vie acceptables,
- de valoriser les bonnes pratiques dans les relations et de permettre ainsi que s'instaure un dialogue paritaire local, afin d'adapter et d'améliorer les normes sociales tout en tenant compte des atouts et réalités du territoire.

**La charte qualité contribuera à l'amélioration de la qualité de l'emploi en aidant :**

- **les entreprises** à afficher des principes d'éthique
- **les travailleurs saisonniers** à faire reconnaître leur apport dans l'économie locale
- **les collectivités** à valoriser l'expression de leur volonté de soutien des acteurs de la saisonnalité

**AIDER LES ENTREPRISES A AFFICHER DES PRINCIPES D'ETHIQUE ET D'ORGANISATION EN ACCORD AVEC UNE IDEE POSITIVE DU TRAVAIL SAISONNIER ET DE L'ECONOMIE TOURISTIQUE.**

**Les employeurs signataires :**

**S'engagent** dans la démarche de recrutement en fournissant aux candidats une information précise :

- sur la durée et la nature du contrat
- sur le contenu du poste et sur les conditions d'exercice professionnel
- sur les conditions de rémunération et les avantages en nature offerts

**S'engagent** à faire connaître par écrit ou par téléphone, à chaque candidat, la décision de l'établissement – positive, négative ou d'attente – dans un délai raisonnable (15 jours).

**S'engagent** à soumettre dans le cas où l'embauche est envisagée, les termes du contrat avant la prise de fonction ; lequel devra être signé, au plus tard, le jour de la prise de poste.

**S'engagent** au cours de la période de prise de poste par les saisonniers, à susciter l'implication personnelle d'un « référent » (l'employeur ou un salarié de l'entreprise) chargé de :

- présenter et expliquer le poste de travail et « l'environnement » de travail (prévention des conduites à risques)
- présenter l'entreprise, ses équipes ainsi que les attentes de l'entreprise par rapport à sa clientèle et à son activité
- présenter ou faire présenter les atouts économiques du territoire (politique marketing/ connaissance des offres attractives du territoire)

**S'engagent** au cours de la période d'exercice professionnel, à respecter :

- les conditions de travail et de repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues par la loi ou les accords collectifs en vigueur
- des conditions de rémunération supérieures ou égales aux références prévues par la loi ou les accords salariaux en vigueur
- pour le personnel logé par les soins de l'établissement, les conditions d'hébergement égales ou supérieures aux normes réglementaires

**S'engagent en fin de saison** à :

- faire un entretien de bilan avec chaque saisonnier pour consigner les points forts et les points faibles de la prestation de son collaborateur et lui indiquer des axes de progrès possibles entre deux saisons
- l'orienter vers la Maison du Travail Saisonnier pour étudier toutes les possibilités de formation et d'accès à l'emploi durable.

**AIDER LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS A FAIRE RECONNAITRE LEUR APPORT DANS L'ECONOMIE LOCALE ET LEUR PLACE DANS LA VIE DE L'ENTREPRISE ET DU TERRITOIRE.**

**Les travailleurs saisonniers signataires :**

**S'engagent** au cours de la période de recrutement, après proposition ferme faite par un établissement à :

- informer l'employeur potentiel, dans un délai de 15 jours maximum en avant-saison et sous 24h en amorce de la saison, de l'acceptation ou de la non-acceptation de l'offre d'embauche
- re-confirmer à son employeur potentiel, dès réception des termes du contrat de travail qui lui seront proposés avant sa prise de fonction, son acceptation du poste
- rester joignable
- respecter la parole donnée en s'abstenant de tout désistement tardif et non justifié après acceptation d'une proposition d'embauche

**S'engagent** au cours de la période d'exercice professionnel à :

- honorer la durée du contrat
- respecter les dispositions du contrat de travail et notamment les dispositions légales et les usages relatifs à la profession
- respecter les horaires d'embauche, la clientèle et la fonction en adoptant une attitude et une tenue correctes, professionnelles
- se présenter à la convocation de la visite médicale

**S'engagent**, au cours de l'intersaison, à répondre aux sollicitations de la Maison du Travail Saisonnier dans la mesure de leur disponibilité

**S'engagent**, en fin de saison, à participer au bilan puis à se rapprocher de la Maison du Travail Saisonnier pour poursuivre la construction de leur parcours professionnel, notamment en terme de formation, au regard des éléments établis lors du bilan

*Les travailleurs saisonniers participent, de par leur rôle, à l'évolution constructive et positive de l'économie du territoire*

**AIDER LES COLLECTIVITES A VALORISER L'EXPRESSION DE LEUR VOLONTE DE SOUTENIR ET D'ACCUEILLIR DIGNEMENT LES ACTEURS DE LA SAISONNALITE, ENTREPRISES ET SALARIES.**

**Les collectivités signataires :**

**S'engagent** à soutenir les initiatives des professionnels et des institutionnels en faveur de la saisonnalité et notamment à appuyer celles formulées par la Maison du Travail Saisonnier

**S'engagent** à prendre en compte les besoins et les attentes des différentes catégories de saisonniers en matière d'accueil, de séjour et /ou de professionnalisation (dont l'adaptation à l'emploi) en distinguant particulièrement :

- les jeunes issus du bassin d'emploi qui se saisissent de la saison comme tremplin vers une insertion professionnelle
- les adultes résidants habituels pour qui la saison est un moment fort dans leur dynamique d'emploi et d'insertion professionnelle
- les jeunes saisonniers migrants expérimentés
- les saisonniers, migrants ou non, dont le statut marital entraîne une prise en compte de besoins familiaux

**S'engagent** à aider à l'accueil des saisonniers :

- en se mobilisant autour des problèmes de l'hébergement et/ou du transport des saisonniers et des services concourants à leur bon séjour (accès aux soins...)
- en aidant à la promotion du territoire comme lieu d'accueil des saisonniers
- en organisant des informations collectives sur la prévention des risques professionnels (en lien avec la MSA et la Sécurité Sociale)

**S'engagent** à dynamiser localement l'image de l'emploi saisonnier et à aider à sa « dé-précarisation » en favorisant les démarches d'information et de promotion auprès des publics potentiels, auprès de territoires dont la saisonnalité est complémentaire, auprès des groupements d'employeurs, etc.

**S'engagent** à promouvoir les besoins de formation spécifiques transversaux au territoire.

**S'engagent** à faire une évaluation suivie de la mise en œuvre des engagements contenus dans la charte.

*Afin de contribuer à la réussite des objectifs ci-avant détaillés, les services de la DDTEFP s'engagent d'une part, à soutenir la mise en œuvre du dialogue social territorial engagé, et d'autre part, à tenir des permanences d'information et de conseil pour les employeurs et les salariés durant la période haute de la saison.*

## Les signataires de la charte qualité :



Le président de la Communauté de Communes « Terre de Camargue »  
**Monsieur René JEANNOT**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*

Le Directeur départemental du Travail de l'Emploi et la Formation Professionnelle du Gard



**Monsieur Gilles CHAMPENOIS**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*

Le Président de la Fédération Régionale de l'Hôtellerie de Plein Air du Gard

**Monsieur Bernard SAUVAIRE**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*



Le Président de l'Union des Métiers et des Industries Hôtelières du Gard

**Monsieur Didier LIAUDET**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*



Le Président de l'Association des Professionnels du Nautisme et du Littoral du Gard

**Monsieur Richard YVORRA**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*



Le Président de la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises du Gard

**Monsieur Henry DOUAIS**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*



Le Président du Mouvement des Entreprises de France du Gard

**Monsieur Jean-Marc ROUMEAS**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*



Le Président de la FDSEA

**Monsieur Olivier GIBELIN**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*

Le Secrétaire Régional Languedoc Roussillon de la Confédération Française Démocratique du Travail

**Monsieur Pierre CANAL**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*



Le Secrétaire Général Adjoint de l'Union Départementale de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens du Gard

**Monsieur Jean-Pierre DA ROS**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*



Le Secrétaire de l'Union Départementale des syndicats Force Ouvrière du Gard

**Monsieur André BAISSAC**

*Au Grau du Roi le 6 mars 2007*





COMMUNICATION VISUELLE - 06 44 38 02 77 - www.maisontravail.fr

Signatures officielles de la Charte Qualité lors du Forum de l'emploi le 6 Mars 2007