



Travailler en montagne

**Des métiers de compétence en
Territoire spécifique d'avenir**

**Salon de l'Aménagement en montagne
Grenoble 27 avril 2006**



Travailler en montagne

Des métiers de compétence en Territoire spécifique d'avenir

Programme du colloque du 27 avril 2006

S'il existe un secteur économique dans lequel la concurrence est généralisée, sans appel et en évolution permanente, c'est bien celui du tourisme et des loisirs.

C'est pourquoi, nos stations de montagne doivent assurer la qualité des prestations, voire l'excellence, sur la base d'un professionnalisme sans faille, si elles veulent justifier la gamme de prix élevée, dans laquelle on les situe parfois.

Avec nombre de paramètres en mutation permanente, les stations sont confrontées à de nombreux défis. Loin d'être vécus passivement comme des contraintes, ils doivent, bien au contraire, devenir des points d'appui pour se transformer en atouts et préparer l'avenir.

La professionnalisation des métiers en station et la redéfinition du lien entre emploi et infrastructures touristiques doivent contribuer à mieux se situer par rapport à la concurrence.

La réflexion proposée par l'Association nationale des élus de la montagne vise à cerner tout à la fois l'impact du rythme saisonnier, les réponses face à la concurrence - compétence, qualité et professionnalisme - ainsi que les fortes spécificités de la vie en montagne.

*Elle sera animée par **Michel DRAPIER**, rédacteur en chef de **Montagne Leaders**, accompagné d'un grand témoin, **Emmanuelle GEORGE-MARCELPOIL**, économiste du développement et chercheuse au **Cemagref**.*

LA CONCILIATION ENTRE SAISONNALITE DES ACTIVITES ET SPECIFICITE DU TERRITOIRE DANS L'EXERCICE DES METIERS

Compte tenu de la diversité des points de vue dans l'analyse des catégories de travailleurs concernés, il est nécessaire d'avoir une vision claire de la saisonnalité et de la pluriactivité avec des statistiques et des données objectives.

→ **Myriam BLANCHON**, chargée d'études juridiques, Pôle d'Échanges, de Ressources et d'Informations sur la Pluriactivité (PERIPL)

Le formidable brassage de population engendré par la saison touristique touche toutes les personnes présentes en station : populations permanentes et touristiques, saisonniers de passage et pluriactifs, plus ancrés sur le territoire.

Sur cet espace restreint occupé par des personnes aux moyens, objectifs ou rythmes de vie différents, des antagonismes, voire des conflits peuvent surgir.

Pour éviter de telles confrontations, il faut créer des conditions de coexistence harmonieuse par des actions sur les sujets les plus sensibles (logement, services et loisirs financièrement accessibles, prévention et santé...).

→ **Françoise RIVOIRA**, responsable du service logement des Deux-Alpes

→ **Jérôme NAVET**, responsable du service promotion de la santé, Mutualité Française de Savoie

Afin d'atténuer l'impact de la saisonnalité sur les métiers, il est possible d'appréhender l'activité professionnelle sur toute l'année, en intégrant formation ou remise à niveau dans l'intersaison, en jouant systématiquement sur la polyvalence et la complémentarité en amont (par des voies telles que bi-qualification initiale ou groupements d'employeurs).

→ **Jean-Pierre TARDY**, responsable du pôle montagne, Adia Intérim

→ **Raymond CAMPO**, président du GEVAL (Groupement d'Employeurs des Vallées d'Aure et du Louron - 65)

L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS PARTICIPE A LA MUTATION DES STATIONS POUR FAIRE FACE A LA CONCURRENCE

Il faut une dynamique qui fédère l'ensemble des acteurs professionnels et à laquelle doivent participer les fabricants de matériels pour domaines skiables. Pour cela, ils doivent tenir compte des capacités des équipes amenées à les utiliser et donc du niveau de formation des personnels.

→ **Régis DECOLASSE**, directeur général de YORK Neige

Pour fournir un accueil de qualité, la formation est un moyen efficace. Si elle est rémunérée et intégrée dans le cadre du contrat de travail, elle peut contribuer à la fidélisation du personnel.

→ **Jean-Yves REMY**, groupe Remy Loisirs, président de la commission « social/formation » du SNTF (Syndicat National des Téléphériques de France)

Les professionnels indépendants et les salariés des entreprises qui concourent à l'offre touristique doivent aborder l'évolution de leur métier en termes de professionnalisation de filières : dimension psychologique, reconnaissance et identification, diplômes, contribution à la réglementation du secteur aussi bien au niveau national qu'à celui de l'Union européenne.

→ **Jean-Marc HERMES**, président du Syndicat National des Accompagnateurs en Montagne

→ **Cyrille ANDRÉ**, président de l'Association nationale des pisteurs secouristes

→ **Louis COMETTO**, président de la commission « pistes » du SNTF

L'amélioration du positionnement des stations françaises repose aussi sur la valorisation de l'ensemble des activités économiques présentes, surtout lorsqu'elles font appel à la qualité et aux valeurs d'authenticité qui font la réputation de la France.

→ **Emmanuel GUISEPELLI**, SUACI Alpes du Nord, l'apport de l'agriculture de qualité au potentiel touristique de la station

Elle passe également par la sécurité des populations dans les stations. Celle-ci doit porter aussi bien sur les moyens de secours pour les pratiques sportives que sur la prévention des risques naturels liés aux conditions géophysiques des stations de montagne.

→ **André GROGNIET**, président de l'Association nationale des directeurs des services de pistes (ANDSP) sur la sécurisation des domaines skiables

Conclusion...

Au cœur de ces problématiques, les élus peuvent jouer un rôle de catalyseur en offrant à ceux qui concourent à l'offre touristique sur la station (salariés, employeurs, structures d'accompagnement), une instance d'anticipation, de concertation, de négociation et de progrès.

Un véritable challenge est proposé aux élus pour dépasser le hiatus qui apparaît souvent entre les entrepreneurs (exploitants des remontées mécaniques et de l'hébergement touristique, restaurateurs, commerçants...) directement et durablement impliqués et leurs collaborateurs, qui n'ont pas forcément le même niveau d'investissement (dans tous les sens du terme) dans la vie de la station que leurs employeurs.

En effet, leur présence souvent éphémère ou sporadique, en tant que saisonniers, n'est pas incompatible avec une véritable logique d'hospitalité, pour qu'ils se sentent intégrés dans la vie locale, tout comme la clientèle touristique.

Témoignant de leur expérience de terrain, les élus peuvent proposer un aménagement du cadre législatif et réglementaire pour renforcer les dispositifs existants et les améliorer afin de transformer ces territoires spécifiques en territoires d'avenir.

- **Gilbert BLANC-TAILLEUR**, maire de Saint-Bon Courchevel (73)
- **Jean-Henri MIR**, maire de Saint-Lary Soulan (65)
- **François BROTTES**, président de l'ANEM, député de l'Isère
- **Martial SADDIER**, secrétaire général de l'ANEM, député de la Haute-Savoie

Sommaire des actes

La conciliation entre saisonnalité des activités et spécificité du territoire dans l'exercice des métiers.....7

L'évolution des métiers participe à la mutation des stations pour faire face à la concurrence.....20

Conclusion41

LA CONCILIATION ENTRE SAISONNALITE DES ACTIVITES ET SPECIFICITE DU TERRITOIRE DANS L'EXERCICE DES METIERS

François BROTTES, président de l'ANEM, député de l'Isère : En tant que président de l'Association nationale des élus de la montagne et coprésident de ce salon de l'aménagement de la montagne, je suis très heureux de vous accueillir ce matin. Je salue Jean-Charles Simiand, le grand « coupable » de ce salon, qui porte ce dernier à bout de bras depuis des années. Je suis seulement de passage, comme tous les présidents de l'ANEM.

Nous avons souhaité, comme chaque année, avoir des échanges sur un thème. Bien que l'on me dise : « *Ce n'est pas toujours pratique d'avoir des échanges en même temps que le salon* », il est de tradition d'en avoir sur différents sujets, de prendre le temps de réfléchir et de s'apporter des connaissances réciproques tout en faisant parallèlement des affaires au sein du Salon. Tout cela n'est donc pas incohérent.

Nous avons choisi d'évoquer, avec les intervenants présents et vous, la question des métiers de montagne en essayant d'avoir un regard qui ne soit pas seulement franco-français - même si ce colloque se déroulera intégralement en français - afin de voir de quelle manière, dans ce territoire exigeant en matière environnementale, écologique et sécuritaire, les compétences des métiers sont de plus en plus affinées et exigées et comment l'évolution des technologies est au rendez-vous de cette exigence de qualification.

Au cours de ce colloque, notre souci sera de faire le point sur les perspectives d'avenir de l'exigence de ces métiers pour que les vocations continuent à être suscitées et que de nombreux jeunes de France et d'ailleurs puissent être enthousiastes pour s'inscrire dans une dynamique de travail en montagne.

Nos territoires sont effectivement exigeants et passionnants, car ce sont des territoires de passion. Toutefois, la passion ne suffit pas à elle seule à régler tous les problèmes. C'est la raison pour laquelle nous avons fait en sorte que, ce matin, les intervenants puissent apporter leur regard d'expert - et vous pourrez apporter votre contribution - pour faire le point sur la manière dont les choses s'organisent aujourd'hui dans le tourisme de montagne et les sports d'hiver qui sont de plus à plus confrontés à la concurrence, puisque de nouveaux sites touristiques s'ouvrent à travers le monde, en particulier en Europe. Il faudra voir, puisque les frontières n'existent plus, notamment pour les prestations de service, si cela génère des comportements différents sur nos territoires.

J'ai évoqué tout à l'heure la question de la sécurité. Certains de nos concitoyens aiment la montagne mais font n'importe quoi. Il appartient donc aux organisateurs du tourisme de montagne et des sports d'hiver d'être garants de leur sécurité malgré eux.

Toutes ces questions sont au cœur de ce débat. Je vais laisser le soin à un homme de presse spécialisée et connu dans le secteur d'animer cette matinée pour que nous acheminions vers la conclusion à l'heure prévue pour que chacun puisse faire le tour des stands. Je salue tous les élus et les remercie de leur présence ainsi que les personnes qui ont répondu à notre invitation. Monsieur Drapier, je vous laisse la parole sans plus attendre.

(Applaudissements.)

Michel DRAPIER : Merci, Président. Nous ne présenterons pas les seize intervenants, puisque les informations sont mentionnées sur le programme. Chaque intervention sera courte pour permettre à la salle de s'exprimer.

Nous allons commencer par Myriam Blanchon, qui va nous brosser un tableau de ses compétences.

Myriam BLANCHON : Bonjour à tous. Je vais essayer de dresser le profil type du travailleur saisonnier dans le peu de temps qui m'est imparti.

Deux typologies du travailleur saisonnier peuvent être établies selon deux entrées différentes :

- d'après l'origine géographique (les saisonniers locaux qui sont de la station ou du territoire sur lequel ils exercent leur saison, et les saisonniers extérieurs qui n'habitent pas sur le territoire concerné et se déplacent exprès pour faire leur saison) ;
- d'après la vision qu'ils ont de la saisonnalité.

Un rapport de 2001 mentionne trois types de travailleurs saisonniers selon leur degré d'autonomie :

- les saisonniers précaires, qui subissent leur saison car ce n'est pas du tout un choix ;
- les saisonniers en voie de professionnalisation, qui s'adaptent au rythme saisonnier et aux contraintes de celui-ci ;
- les saisonniers professionnels, qui sont très bien adaptés à ce choix de vie et exercent des saisons à titre pérenne.

En 2002, l'étude sur le mal logement de la Fondation de l'abbé Pierre dresse également trois profils de saisonniers selon que le travail saisonnier est :

- un choix de vie (on retrouve les saisonniers professionnels qui ont choisi d'être saisonniers) ;
- un passage (ils sont saisonniers pour se professionnaliser puis travailler tout le long de l'année) ;
- un revenu d'appoint (majoritairement des étudiants).

Le dernier recensement national des travailleurs saisonniers a été établi en 1999. Le rapport de Anicet Le Pors indiquait 420 000 saisonniers du tourisme.

Ces derniers ne sont cependant pas les seuls saisonniers en France, puisque l'Agence Emploi Formation compte plus de 800 000 saisonniers en agriculture. La saison ne concerne donc pas seulement le tourisme.

Le profil type est difficile à établir, puisque les statistiques globales n'existent pas. Ce sont seulement des études territoriales établies à partir de questionnaires aux employeurs ou pendant les visites médicales ou basées sur les chiffres de l'ANPE ou de la Direction du travail. Il est donc difficile de rapprocher les résultats des différentes statistiques de ces études territoriales qui ont une approche différente du saisonnier.

Deux études de l'INSEE effectuées sur la région Rhône-Alpes et sur la région Midi-Pyrénées permettent de dresser un profil général, mais on se rend compte que celui-ci ne correspond pas à tous les territoires d'après les études territoriales menées depuis 2000.

Quel que soit le type de territoire, les saisonniers sont majoritairement des hommes (entre 50 et 70 %).

Les saisonniers sont plutôt jeunes (la majorité a moins de 26 ans) mais ils sont toutefois plus âgés sur certains secteurs. Par exemple, l'étude menée par le Comité du bassin d'emploi de Gap relève qu'en 2004, plus de 75 % des saisonniers avaient plus de 30 ans dans le secteur des remontées mécaniques et des pistes, car la plupart sont des locaux qui ont choisi d'être saisonniers. En revanche, dans le massif des Aravies, en Haute-Savoie, la majorité des saisonniers ont entre 24 et 25 ans.

Les saisonniers sont soit locaux, soit extérieurs, selon le territoire. Dans le Chablais, la majorité d'entre eux viennent de l'extérieur alors qu'ils sont essentiellement locaux dans le territoire de Gap, des Aravies ou de l'Ariège.

On remarque que le saisonnier est célibataire dans la majorité des territoires, sauf sur celui de Gap où la plupart sont mariés et ont des enfants. On peut donc dire que les saisonniers sont donc locaux, plus âgés, mariés avec des enfants sur le bassin d'emploi de Gap.

37 % des saisonniers travaillent dans l'hôtellerie et la restauration, 31 % sur les remontées mécaniques et 15 % dans le commerce sur la majorité des territoires.

Plus de la moitié des saisonniers sont des employés. Le reste se répartit en professions intermédiaires et cadres (6 %).

En général, 40 % des saisonniers doivent trouver à se loger. Il en va différemment sur les territoires comme le bassin d'emploi de Gap et de l'Ariège, puisque la majorité des personnels est locale. Ceux-ci rencontrent donc moins de problème de logement.

Plus de 98 % du recrutement se fait de bouche à oreille, notamment à Gap.

L'étude a mis en lumière que la moitié des saisonniers ont choisi de l'être alors que c'est une contrainte pour 35 %. La proportion de personnes qui subissent la saison est donc importante.

40 à 50 % des saisonniers sont fidélisés dès qu'ils ont travaillé trois saisons consécutives.

Les profils sont donc très différents selon les territoires : locaux ou extérieurs, jeunes ou moins jeunes, célibataires ou en famille. Cela génère des problématiques diverses. Les solutions vont donc varier en fonction de la spécificité du territoire selon que la majorité des saisonniers est locale et installée sur les territoires ou qu'elle est composée d'extérieurs qui doivent trouver à se loger pour trois, quatre ou cinq mois.

Je voudrais souligner un problème important : la convention UNEDIC, signée en janvier, prévoit que le saisonnier ne sera plus indemnisé au bout de trois ouvertures à l'indemnisation. C'est donc la mort du saisonnier, car le revenu d'un grand nombre de saisonniers ne sera plus complété par l'Assédic à l'intersaison. Par conséquent, de nombreux territoires vont se trouver en difficulté économique. Ce sera un grand enjeu pour l'avenir des saisonniers.

Michel DRAPIER : Merci, Myriam. Vous avez brillamment respecté votre temps de parole et vous avez déjà posé le débat. Il faut rappeler que ces chiffres correspondent plutôt aux Alpes du Nord. Nous aurons tout à l'heure un témoignage pyrénéen.

Je passe tout de suite la parole à Françoise Rivoira.

Françoise RIVOIRA : Bonjour. Je suis responsable du service « Logement » au Deux-Alpes. Celui-ci a été mis en place pour répondre au problème que l'on trouve dans toutes les stations, à savoir le logement des travailleurs saisonniers.

La création de ce service a émané d'une action collective et d'un consensus des partenaires (les travailleurs sociaux, les employeurs, les saisonniers, les élus). Ils ont réfléchi à cette problématique et se sont mobilisés pour réaliser un important travail de diagnostics et d'expertises sur le logement saisonnier, de façon artisanale et modeste, par le biais d'enquêtes auprès des employeurs et des saisonniers pendant environ deux ans. Il nous est apparu qu'une partie des appartements des Deux-Alpes (6 000 propriétaires environ) restait vide une partie de l'année, voire toute l'année.

À la suite du diagnostic des différents partenaires, nous avons cherché des solutions locales, rapides et possibles. Un deuxième diagnostic a donc été entrepris sur les propriétaires de la station afin de les sensibiliser au problème du logement des saisonniers, et, à notre grande surprise, nous nous sommes rendu compte qu'ils l'étaient car ils ont décidé de mettre des appartements en location saisonnière. Les employeurs ont alors proposé de se porter garants de ces locations pour que ce parc privé mis à disposition de la location saisonnière puisse être sécurisé et bénéficier de garanties.

Le Service « Logement » est un service de la Communauté de communes. Il fonctionne donc toute l'année. 135 logements sont actuellement à la disposition de la location saisonnière et des employeurs, ce qui permet de loger environ 300 jeunes qui viennent travailler aux Deux-Alpes. Les contrats de location sont signés directement avec les employeurs et les propriétaires. Le Service « Logement » de la Communauté de communes assure la gestion de ces locations.

La participation collective à la mise en place de ce service a eu pour effet de mobiliser les employeurs sur la question du logement saisonnier, car les entreprises devaient

systématiquement passer par le logement pour trouver du personnel pour cinq mois. L'ouverture des logements qui restaient fermés a été une solution rapide à la question du logement des saisonniers.

Grâce à la mobilisation des propriétaires, ce service a également permis de dégager un parc immobilier à l'année. Les propriétaires sont sollicités tous les ans pour mettre leurs appartements en location. Ce service est en constante évolution non seulement pour la location saisonnière mais aussi, ce qui est nouveau, pour la location à l'année.

La réussite de ce service provient de la méthode utilisée (établissement de diagnostics et d'expertises) avant de mobiliser les solutions locales (les employeurs et les propriétaires), mais il manque encore des appartements aux Deux-Alpes pour loger les travailleurs saisonniers. Ce service a cependant le mérite d'exister et d'apporter une solution non négligeable. Tout n'est pas figé, car nous réfléchissons toujours sur son évolution. Nous travaillons avec des partenaires : la Direction départementale du travail et le CIREA à Grenoble qui nous aide dans la gestion du service. D'autres solutions restent à trouver et d'autres méthodes peuvent être mises en place.

Je voulais témoigner sur une solution locale à une problématique du logement des saisonniers. Elle est peut-être un peu différente de ce qui se passe ailleurs, mais elle a le mérite de fonctionner.

Michel DRAPIER : Merci Françoise. Le problème est en train d'être posé peu à peu. Je passe maintenant la parole à Jérôme Navet qui va nous parler d'un autre aspect de cette problématique des saisonniers.

Jérôme NAVET : Bonjour. Je ne vais pas parler seulement des saisonniers. Je travaille pour la Mutualité française Rhône-Alpes avec d'autres partenaires qui sont relativement nombreux sur la région Rhône-Alpes. Nous animons un pôle « Ressources en promotion de la santé » dans les stations de tourisme, de l'Ardèche à la Haute-Savoie en passant par l'Isère et d'autres régions, notamment sur la région PACA, pour tout ce qui concerne les questions de santé des personnes que travaillent en station de tourisme. Les problèmes de santé des saisonniers sont ressentis et vécus, de façon similaire et parfois accentuée, par les permanents et les pluriactifs.

Les questions de santé peuvent être abordées selon différents axes. La station de tourisme de montagne est à la fois un lieu de vie et de travail pour les personnes qui y travaillent tout au long de l'année ou de façon saisonnière. Sur dix personnes, une travaille et neuf sont là pour s'amuser, sur un temps court, c'est-à-dire les touristes et les clients de nos stations auxquels ces professionnels doivent apporter un service de qualité.

Cette situation est particulière parce que le lieu où l'on travaille est souvent celui où l'on vit, même si cela a évolué aujourd'hui. La question du logement que vous venez d'évoquer est certainement déterminante pour la santé de la population, que ce soit chacun d'entre nous ou les personnes qui travaillent en station de tourisme, car nous savons très bien l'importance de la qualité du logement sur la santé.

Cette entreprise et ce lieu de vie qu'est la station de tourisme vis-à-vis de la santé a une autre caractéristique : son rythme. On parle du rythme d'été et du rythme d'hiver des stations alpines, mais il n'y a pas que cela. Vous savez très bien, et souvent mieux que moi, que la saison démarre doucement avant les vacances de Noël, pour fortement s'accroître avec des rythmes effrénés et un peu durs, pour devenir plus souple en janvier en fonction des stations, et de nouveau s'accroître pour redevenir ensuite plus lent. Ce rythme sinusoïdal a forcément une influence sur la santé des personnes qui travaillent.

Un autre point est important vis-à-vis des déterminants de santé : la station de tourisme est aussi, pour beaucoup, un lieu de fête et de loisirs où la clientèle, avec qui l'on vit, consomme des substances licites et parfois illicites, ce qui n'est pas sans poser de problème sur la santé des personnes en raison du lien qui se crée.

Dans cette grande entreprise, ce grand lieu de vie, qu'est la station de tourisme, chaque secteur d'activité a une problématique propre. Les personnes qui travaillent dans les remontées mécaniques ne sont effectivement pas soumises aux mêmes risques de santé que celles qui travaillent comme femmes de chambre dans un hôtel. Ces dernières peuvent rencontrer des problèmes liés aux produits utilisés dans le nettoyage. Les risques vont donc différer selon le secteur d'activité.

Depuis quelque temps, sont apparus les risques liés aux évolutions climatiques dont les médecins du travail ici présents pourraient parler mieux que moi. On connaît bien aujourd'hui les dangers liés au soleil en raison de l'affaiblissement de la couche d'ozone qui pourront poser de plus en plus de problème pour les gens qui travaillent dehors. Le dermatologue de l'hôpital de Chambéry m'avait alerté sur ce point voici deux ans. Des études sont actuellement en cours pour étudier cela de plus près, d'autant que les professionnels de la médecine du travail voient ce phénomène s'accroître tout au long de la saison.

Selon que l'on est saisonnier venant de l'extérieur, permanent dans la station avec un environnement social et familial, ou loin de sa famille, jeune ou plus âgé, les problèmes de santé ne sont pas tout à fait les mêmes. Certains peuvent s'accroître ou diminuer en fonction de la proximité ou de l'éloignement de l'environnement d'origine.

Il ne faut pas oublier que la station de montagne (comme les grandes stations tarentaises) est souvent isolée. L'accès aux soins peut donc être difficile pour le personnel qui travaille, les personnes qui y vivent et la clientèle - on peut d'ailleurs souligner l'excellent travail des médecins de montagne -, même si le problème diffère selon que la personne séjourne une semaine ou plusieurs mois, car elle doit parfois prendre une journée de congé pour aller voir un spécialiste dans la vallée ou la route peut être bloquée. Par conséquent, les choses sont beaucoup plus compliquées. La station de montagne et de très haute montagne a donc pour particularité la difficulté d'accès aux soins notamment spécialisés, mais nous vivons tous avec cette réalité.

Les réponses à ces problèmes sont nombreuses et précises. Des efforts ont été réalisés, ces dernières années, sur le logement, et on peut souligner l'importance et la qualité du travail effectuées dans ce sens, même s'il reste encore des choses à faire.

Les initiatives sont également nombreuses. En voici quelques exemples :

- certains guides saisonniers incluent des messages de santé et facilitent l'accès aux services, comme le guide de l'Ardèche méridionale, le guide d'accueil des saisonniers du Chablais, le guide « *Tout schuss sur Tarentaise Beaufortain Val d'Arly* » et ceux de Courchevel et de Tignes ;
- dans une station de montagne, la municipalité a favorisé l'implantation d'un dentiste, car l'accès à ce type de soin peut être problématique pour la population permanente et saisonnière ;
- dans une autre, la création d'une maison médicale a permis un accès permanent aux soins ;
- des maisons de saisonniers ou espaces saisonniers ont été créées ou développées. Ces espaces accueillent et conseillent les personnes qui travaillent ;
- en Isère et en Savoie, les hôpitaux ont organisé des séances de dépistage pour le Sida et les hépatites en lien avec les centres de dépistages anonymes et gratuits.

Nous sommes aujourd'hui dans une dynamique extrêmement positive. La qualité de la vie des gens qui travaillent dans les stations va déterminer l'allant de ces dernières et le service qui peut être offert aux touristes qui viennent.

Michel DRAPIER : Merci Jérôme. Je voudrais faire une parenthèse. Il faudrait reprendre le thème du colloque proposé par l'ANEM et ne pas parler seulement des saisonniers. On parle de tous les emplois en montagne.

Jérôme NAVET : J'ai parlé de l'ensemble des personnes.

Michel DRAPIER : Tout à fait, mais le précédent tableau parlait plus des saisonniers que des employés permanents. Nous sommes tous bien placés les uns ou les autres, car certains travaillent en montagne et y vivent parfois, pour savoir que les employés permanents ont autant de problèmes que les autres sinon plus. Je passe tout de suite la parole à Jean-Pierre Tardy.

Jean-Pierre TARDY : Je suis responsable du département « Montagne » pour le groupe de travail temporaire Adia.

Adia est le quatrième prestataire de travail temporaire en France. Il fait partie du groupe ADECCO, mais il est en concurrence directe avec celui-ci sur le marché national.

Le pôle montagne Adia existe depuis cinq ans. 18 agences de proximité sont réparties sur l'ensemble du territoire au pied des massifs avec lesquelles je travaille en interface. Pour information, le chiffre d'affaires dégagé sur le dernier exercice a été de 2 M€.

Notre premier positionnement est l'intérim et les missions d'intérim avec, comme spécificité, la spécialité montagne. Nous travaillons uniquement avec du personnel qualifié, mais il nous est difficile de trouver, pour les entreprises qui font appel à nos services, des gens disposant d'une qualification ou d'une expérience significative, ce qui est un vrai problème.

Notre deuxième positionnement est le recrutement depuis janvier 2005, puisque la loi de modernisation sociale a permis aux agences de travail temporaire de proposer des services de recrutement effectués antérieurement par les cabinets de recrutement. Notre difficulté actuelle porte sur l'identification. Nous sommes en effet reconnus comme étant des pourvoyeurs de main d'œuvre saisonnière ou intermittente mais pas encore, de façon significative, comme ayant une capacité à recruter des gens en CDD ou CDI alors que notre savoir-faire en ressources humaines nous positionne sur ce créneau, ne serait-ce qu'au travers de notre réseau (près de 500 agences réparties sur le territoire). Nous avons cependant la possibilité d'aller chercher de la ressource qualifiée lorsqu'elle n'existe pas localement. On nous demande, par exemple, de plus en plus des mécaniciens diésélistes, mais ils sont très rares. Nous cherchons donc à recruter des Bretons, parce que les bateaux ont des moteurs diesel. De temps en temps, certains sont d'ailleurs prêts à venir dans les stations pour travailler sur les gros moteurs de dameuse ou autre.

Tel est notre positionnement en intérim et en placement. Je précise cependant que nous n'avons pas vocation, ni la volonté, à nous substituer aux CDD saisonniers.

La mission d'intérim consiste à mettre à disposition, de façon la plus réactive possible, du personnel, car on fait souvent appel à nos services pour un remplacement d'urgence à la suite d'une maladie, d'une blessure ou d'un surcroît d'activité ponctuelle. Nous essayons donc de faire le maximum pour y répondre.

Comme je l'ai précisé, nous avons d'énormes difficultés à trouver du personnel qualifié. Pour essayer de palier ce handicap, nous disposons de fonds pour financer des formations qui vont permettre de former, en fonction des besoins exprimés, des gens pour les mettre à disposition des structures qui en ont besoin.

Nous avons fait de gros efforts pour les pisteurs secouristes. Leur formation ne dure qu'un mois, nous pouvons ainsi mettre rapidement à la disposition de l'entreprise qui en a besoin un personnel qualifié.

Notre positionnement est annuel, tant en été qu'en hiver, mais la problématique de la qualification du personnel reste la même. Nous avons donc essayé de créer des synergies en matière d'emploi pour fidéliser notre population. En effet, nous aimerions garder la personne que nous avons formée pour effectuer un travail en hiver, mais, pour ce faire, il faut lui proposer une activité en été, ce qui n'est pas toujours évident. Nous avons donc fait des expériences. Nous avons proposé à des pisteurs secouristes une formation BSSA (Brevet supérieur de sauvetage aquatique) pour devenir surveillant d'espace aquatique, mais nous avons constaté rapidement que les Alpains n'étaient pas forcément des poissons, et nous avons eu des difficultés à trouver des pisteurs qui aient la volonté à se positionner sur le monde aquatique. C'est toutefois intéressant, parce que la base de secourisme est la même et que, sous réserve de ne pas avoir à apprendre à nager à un pisteur, cela permet d'avoir une activité toute l'année sur des postes où on note un manque patent. Le volet formation est donc important pour nous.

Autre problématique connue et archi connue : l'hébergement. Quelle que soit la formation d'un intérimaire, pour pouvoir le mettre au service d'une entreprise, il faut le loger.

C'est un vrai problème, car il nous arrive de ne pas pouvoir déléguer une personne simplement parce qu'on ne peut pas l'héberger. Nous nous refusons à lâcher un saisonnier intérimaire en station en lui disant : *« Tu as du travail, mais débrouille-toi pour ton hébergement, parce que nous ne savons pas faire et que, quelque part, ce n'est pas notre vocation »*. Lorsque nous envoyons une personne en station pour un poste défini, nous lui proposons systématiquement l'hébergement qui va avec. Cela reste cependant un gros problème.

Je pense avoir balayé, de façon rapide et exhaustive, notre activité en montagne.

Michel DRAPIER : Merci, Jean-Pierre. Nous allons maintenant sortir des Alpes grâce à un témoignage pyrénéen. Pour une fois que les Pyrénéens sont là, exprimez-vous ! Je passe donc la parole à Raymond Campo.

Raymond CAMPO : Je suis président d'un groupement d'employeurs à Saint-Lary, dans les Pyrénées. Nous avons mis en place un groupement d'employeurs en 2002, après avoir constaté que les saisonniers travaillaient principalement l'hiver dans les quatre stations de la zone (Saint-Lary, Val-Lauron, Peyragudes et Piau-Engaly) mais que nous les perdions en été et, parfois, nous ne les retrouvons pas l'hiver suivant. Nous avons donc décidé de les fidéliser en leur proposant des formations pour essayer de les faire revenir à chaque saison.

Au départ, nous avons créé une association, le «Guichet Initiative Pluriactivité Emploi » (GIPE) qui nous a permis d'organiser la pluriactivité dans les vallées en mettant en relation les employeurs et les salariés afin de leur trouver des emplois. Nous avons aussi mis en place des formations, car nous nous sommes rendu compte que certaines personnes en avaient besoin.

Le GIPE a également créé un forum des saisonniers qui accueille, depuis cinq ans, en octobre, près de mille saisonniers pour les mettre en relation avec des employeurs susceptibles de les embaucher. Cette action rencontre vraiment un gros succès dans les vallées car elle permet de concrétiser 150 à 200 emplois à chaque forum.

Le GIPE a également mis en place une structure, le groupement d'employeurs, pour permettre d'employer ces personnes et surtout de les retrouver tous les ans. Cela a été difficile à mettre en œuvre, parce que cela a demandé une grosse volonté des employeurs. Trente-deux employeurs ont adhéré à ce groupement et nous essayons tous ensemble de créer des maillages pour ces saisonniers en leur trouvant, en hiver, un emploi en station et, en été, un emploi dans des entreprises de bâtiment, car cette activité est importante dans les vallées, dans des activités de plein air, dans des hôtels, ou dans des entreprises de second œuvre.

Le groupement d'employeurs permet aux employeurs de retrouver les mêmes salariés tous les ans. Il s'occupe, pour les petites entreprises, du volet social afin de les décharger de cette tâche administrative, car celles-ci n'ont bien souvent pas de structure administrative propre comme les sociétés plus importantes.

Le groupement d'employeur permet aux saisonniers d'obtenir un contrat à durée indéterminée au bout de deux contrats de travail à durée déterminée. Ils acquièrent ainsi le

statut de salariés saisonniers ayant un CDI. Cela leur permet de pouvoir, par exemple, solliciter un prêt auprès des banques plus facilement que s'ils étaient seulement saisonniers en CDD. Cela permet de fixer les gens qui vont ainsi pouvoir s'installer, investir, consommer sur place.

Voilà les aspects positifs pour les salariés et pour les employeurs et ce que nous avons mis en place dans les vallées. Cela a permis de sortir les saisonniers du statut précaire qu'ils avaient jusqu'à maintenant.

Michel DRAPIER : Merci Raymond. C'est parfait. La première partie a été bien exposée. Je vais vous proposer d'intervenir en restant bien dans la thématique de ce qui vient d'être dit sans anticiper sur la deuxième partie qui est assez chargée. Qui désire intervenir sur ce panorama, sur l'expérience de l'Isère et de Saint-Lary, sur les employeurs ? L'emploi est évidemment au centre du débat. Je suis très content que l'ANEM ait choisi ce thème cette année, car ce salon est d'abord fait pour les gens qui travaillent en montagne.

Pierre HÉRISSON, sénateur de la Haute-Savoie : Vous avez parlé des Bretons qui peuvent venir chez nous. Je voudrais intervenir sur un point dont on ne parle pas souvent mais qui existe réellement, entre autres, dans le cadre des reconversions et des évolutions industrielles qui peuvent se produire : la difficulté d'embaucher aujourd'hui des salariés des secteurs de l'hydraulique ou de la mécanique, par exemple, qui travaillaient souvent à l'entretien dans de grandes usines qui ont réduit leurs effectifs ou qui ont décidé de sous-traiter la maintenance.

Le statut de salarié est une bonne chose pour ceux qui l'ont aujourd'hui, car ils sont souvent rémunérés d'après un temps complet. Certaines rémunérations prévoient un treizième ou un quatorzième mois. Dans certaines grandes usines, les négociations salariales de ces vingt dernières années ont amené des salariés à être rémunérés sur la base de 17 mois.

Lorsque les personnes sont en reconversion, vous n'arrivez pas à les embaucher en raison du décalage entre les emplois à caractère industriel et les autres, que ce soit un travail saisonnier ou un travail à l'année. Comme vous l'avez dit très justement, il est bien de parler des saisonniers mais il n'y a pas qu'eux dans les stations de sports d'hiver ou les stations estivales. Aujourd'hui, les activités peuvent être annualisées sur neuf mois, parce qu'il est possible de faire une saison d'été et une saison d'hiver. Il existe donc un vrai problème.

Il faut penser que la proposition ou l'approche que nous faisons n'est peut-être pas attractive et ne donne pas forcément envie aux gens d'avoir une situation intermédiaire qui n'est certes pas durable mais qui, dans la mesure où il peut y avoir licenciement, départ anticipé ou mise en place de contrats pour quitter l'entreprise, est complètement décalée sur le plan de l'intérêt individuel par rapport à ce que nous proposons.

Michel DRAPIER : Merci Monsieur le sénateur. Qui veut intervenir ? Ce que vous venez de dire est général pour tous les types d'emploi.

Un intervenant : Des expériences ont été menées avec plus ou moins de bonheur. La difficulté que nous rencontrons vient de la volonté de transférer les populations, c'est-à-dire de vouloir faire travailler les saisonniers d'hiver sur la côte et inversement. Les « côtiers » ont

une relative mobilité géographique, mais nos montagnards sont très attachés à leurs montagnes. On a donc des difficultés à obtenir de la population des montagnards d'aller travailler sur le littoral.

Robert de CAUMONT, président de l'Association pour le développement économique de la Haute-Durance : Cette association est partenaire de PERIPL sur le centre de ressources sur la saisonnalité et la pluriactivité. Elle est également branchée sur plusieurs expériences locales à partir d'une maison des saisonniers.

Je voudrais donner mon sentiment sur ce qui a été avancé très rapidement autour de la table, car il y a beaucoup d'intervenants.

Les statistiques concernant la saisonnalité et la pluriactivité sont éminemment suspectes, d'une part, parce qu'aucun organisme ne s'est préoccupé de se doter d'outils d'analyse pour cette population extrêmement difficile à appréhender, et, d'autre part, parce que les typologies des sites où se trouvent des pluriactifs et des saisonniers sont extrêmement différentes. Par conséquent, les statistiques nationales, même si on pouvait se les procurer et qu'elles soient pertinentes, n'ont pas beaucoup de signification au regard du traitement des problèmes locaux.

J'insiste sur un point : on voit naître - Myriam l'a très bien dit tout à l'heure - beaucoup d'initiatives avec des analyses locales fines. Nous avons eu la chance de pouvoir, pour le compte de la Communauté de communes du Briançonnais, faire une étude exhaustive auprès des chefs d'entreprise de notre secteur. Nous avons reçu 87,5 % de réponses à la suite d'entretiens de 20 minutes. Nous connaissons maintenant le nombre de pluriactifs et de saisonniers d'hiver et d'été chez nous. C'est un énorme progrès, parce que, lorsqu'un journaliste nous interrogeait auparavant sur cela, puisque nous étions censés bien connaître le sujet, nous donnions des chiffres approchés à 30 %. Aujourd'hui, nous pouvons les donner à 5 % près.

S'agissant du logement, les progrès accomplis ces derniers temps proviennent d'un panel d'initiatives - celle des Deux-Alpes est particulièrement intéressante - comme la mobilisation d'appartements stérilisés par la multiplication des résidences secondaires en station, mais il y a aussi du logement neuf et certains montages financiers - grâce à Simon, en particulier, qui a beaucoup travaillé sur ce sujet - commencent à devenir pertinents. Par exemple, nous sommes sur 20 logements neufs à Puy-Saint-Vincent et 32 logements réhabilités sur Briançon.

Les maisons des saisonniers et assimilées sont des initiatives articulées avec la fonction de service public général, car elles peuvent être exercées par des maisons de service public, des points publics, des espaces ruraux « Emploi formation » avec une spécialité, c'est-à-dire un professionnalisme qu'il faut acquérir, en direction des saisonniers et des pluriactifs.

Aucune formation n'est possible sans pérennité de l'emploi, car l'investissement « formation » des employeurs doit être rentabilisé. Or, lorsque les gens sont éphémères, cet investissement est perdu.

Tu as eu raison d'aborder la convention UNEDIC dans les termes où tu l'as fait. Il existe, me semble-t-il, une tragique méprise. En effet, dans l'article 6 de la convention UNEDIC, la pluriactivité saisonnière est considérée comme un « *mal nécessaire et temporaire* ». Or, l'organisation du travail dans nos stations repose sur une bi-activité, au minimum, saisonnière : la maîtrise des complémentarités saisonnières entre été et hiver. De très bons exemples ont été cités tout à l'heure avec Saint-Lary et l'entreprise de travail temporaire. Il faut donc absolument dissiper ce malentendu. En effet, si des organismes aussi importants que l'UNEDIC, et les pouvoirs publics derrière, considèrent que la pluriactivité saisonnière est un « *mal nécessaire* » qu'il faut résorber, on est sur un malentendu fondamental qui peut coûter très cher à l'économie de montagne.

Michel DRAPIER : Merci Robert. Il y a deux sujets. Je rebondis sur cette affaire des chiffres. On en a parlé et on en reparlera toujours. Ce serait peut-être le moment pour vous, les élus, de créer un vrai observatoire des métiers de la montagne, car les chiffres donnés aux journalistes par certains organismes sont en fait ceux glanés chez les journalistes. C'est donc un cercle vicieux. En revanche, tout le secteur qui touche la neige (les remontées mécaniques, les services des pistes, etc.) est clair et précis, car toutes les professions sont tout à fait bien identifiées. Le bât blesse plus dans les services, l'hôtellerie et le commerce. Je dis à l'ANEM : « *Lancez cet observatoire ! Vous en avez les moyens* », car vous légiférez.

Encore une intervention avant de passer à la deuxième partie.

Dominique REYMONDON (?), médecin du travail au Service de santé au travail en Savoie : Je suis basée sur Moûtiers. J'interviens sur la station de Courchevel 1 850, pour la saison d'hiver mais aussi en partie en intersaison, et sur les stations thermales de Brides et de La Léchère.

Je voulais parler de nos locaux. Je ne m'occupe pas du tout de remontées mécaniques. Nous avons deux populations. Dans l'hôtellerie, nous avons effectivement les « côteliers », comme vous les avez appelés, qui enchaînent très rapidement la saison d'été sur la côte après la saison d'hiver, mais ils ont souvent une interruption d'octobre à décembre. En revanche, nos pluriactifs locaux enchaînent les saisons sans aucun jour de repos, ce qui pose d'énormes problèmes sur le plan de la santé au travail.

La population féminine a travaillé tout l'hiver comme femme de ménage ou serveuse et attaque la saison thermale jusqu'à fin octobre avec les mêmes risques professionnels de TMS (troubles musculo-squelettiques). Pour la population masculine, c'est encore pire. Je retrouve certains pisteurs secouristes dans des usines type SEVESO II. J'ai vu mardi, en visite d'embauche, un monsieur de 42 ans. Il a terminé dimanche son service sur la station et a attaqué lundi, en 5X8, sur des cuves d'électrolyse où il fait 80 à 90 degrés. Il va y travailler jusqu'à mi-décembre. Après une petite semaine de repos, il remontera à Val-Thorens. Vous pouvez imaginer les problèmes que cela pose.

Autre particularité : la saison hivernale terminée, mais avant la saison d'été, les pluriactifs, qui logent en station à l'année, n'ont plus de médecin pendant deux mois. Cela augmente la difficulté d'accéder aux soins, surtout avec la nouvelle réforme sur le médecin traitant, car ils

doivent changer de médecin traitant à l'automne et au printemps. Nous avons donc vraiment un gros souci par rapport à cela.

Michel DRAPIER : Témoignage reçu. Je rajouterai, si vous le permettez, que ce problème concerne aussi tous les villages du territoire français. Toutefois, lorsqu'on choisit ces métiers, on accepte d'être embauché à telle et telle période. Il faut peut-être relativiser ce genre de témoignage, même si c'est tout à l'honneur de la personne de vouloir travailler.

Un intervenant : Dans ce contexte de pénurie relative du monde de la santé, les hôpitaux des vallées, en particulier en Savoie et, dans une moindre mesure en Haute-Savoie, sont cruellement mis à la peine, parce que ces tout petits hôpitaux, comme celui de Bourg-Saint-Maurice, dans la vallée de la Tarentaise, doivent prendre en charge cette absence de médicalisation.

Michel DRAPIER : Merci de votre témoignage. Nous y reviendrons.

L'EVOLUTION DES METIERS PARTICIPE A LA MUTATION DES STATIONS POUR FAIRE FACE A LA CONCURRENCE

Emmanuelle GEORGE-MARCELPOIL : Bonjour. On m'a assigné la rude tâche de faire la synthèse des deux ateliers. Je souhaite donc préciser ce que j'ai entendu des débats et des interventions en trois points.

Le premier porte sur le bilan et le diagnostic concernant les saisonniers et les pluriactifs.

Il existe une différence entre le pluriactif, qui est la combinaison de plusieurs métiers et de compétences, et le saisonnier, qui fait le même métier au cours de saisons différentes.

On note un brassage et une très grande diversité des profils dans l'origine géographique, le type de personne et leur trajectoire. Il existe donc une dimension temporelle.

Concernant l'évolution de ces derniers temps, on est peut-être en train de passer d'une main-d'œuvre saisonnière ou pluriactive à une main-d'œuvre consommable peut-être perçue comme inépuisable, qu'on espère spécifique et qui est le fondement même du fonctionnement de nos stations et de la qualité de ces destinations touristiques. Le chemin est toutefois encore long, même s'il existe des initiatives ici et là.

Certaines évolutions sont anticipées d'un point de vue prospectif. On a besoin, pour ces personnes, de services. On a beaucoup parlé du logement, mais cela ne concerne certainement pas que celui-ci. Il y a la volonté d'avoir un étalement de ces saisons, d'avoir une vie à l'année. On parle de stations « quatre saisons ».

Par ailleurs, on perçoit de plus en plus l'élargissement ou le débordement géographique des stations, car les saisonniers, les pluriactifs et la population permanente, n'arrivant plus à se loger en station en raison d'un foncier prohibitif, parcourent 20 à 30 km pour résider. Cela induit des relations fonctionnelles entre les stations et les fonds de vallée, mais c'est aussi le lot de nombreux territoires périurbains. Cela sous-entend un degré de dépendance de l'activité économique des stations par rapport à aux communications, notamment en cas de routes coupées par exemple. Cela veut aussi dire que la station n'est plus aussi isolée, comme une sorte d'archipel, mais qu'elle est en relation avec d'autres territoires. Ces éléments doivent donc être intégrés.

Des gens ont essayé de mettre en place des actions et des réponses différentes. On a parlé de groupement d'employeurs, de mobilisation de résidences secondaires. Il faut remettre au cœur de la problématique le maire. De par son autorité organisatrice et sa légitimité politique, il peut s'associer aux acteurs associatifs, qui ont parfois pris le relais des acteurs économiques, et être autour de la table pour essayer de trouver des solutions.

Au-delà du problème générique des saisonniers et de la population des actifs au sens large, les situations et les solutions qu'il faut trouver sont d'une grande diversité et d'une grande spécificité.

Michel DRAPIER : Merci Emmanuelle. Nous allons enchaîner tout de suite avec l'intervention de Régis Decolasse, le directeur général de YORK Neige.

Régis DECOLASSE : Bonjour à tous. Comme je fais partie du collège des industriels qui ont préparé cette manifestation, on m'a demandé d'intervenir au niveau des industries et des équipementiers de montagne.

YORK Neige conçoit et fabrique des installations d'enneigement. Celles-ci sont mises en place principalement l'été. Ces chantiers sont longs et similaires aux remontées mécaniques. Nous subissons des fluctuations selon les zones d'action en Europe. Nos personnels doivent être mobiles, adaptables, car nous avons des chantiers en Slovaquie, en Italie, en Espagne et en Europe, et allier des compétences linguistiques, parce que les clients ont des exigences de communication pendant la mise en place et la vie du chantier.

Certains de nos employés sont devenus indépendants. Ils alternent la vie des chantiers au cours de l'été et celle des stations en hiver qu'ils rejoignent en tant qu'opérateurs, nivoculteurs ou snow-makers. Nous avons avec eux des contrats d'alternance en fonction de l'importance de la saison et nous leur garantissons une charge pendant la période d'été pour suivre des chantiers. Nous avons développé cela avec sept entrepreneurs indépendants qui ont cette capacité de partir. Ce n'est cependant pas toujours simple. Par exemple, un de nos techniciens est parti en Corée, mais le chantier a été difficile et cela ne s'est pas passé favorablement en raison de la différence de culture.

Nous devons également gérer les surcroûts d'activité, les projets reportés, annulés et ceux pour lesquels nous n'avons pas été retenus, mais cela fait partie de notre rôle d'adaptation.

Depuis trois ans, dans le cadre d'un contrat d'entretien, nous employons le personnel de la station, qui travaille en hiver, à la maintenance pendant la période estivale. La continuité est bonne pour nous, d'une part, parce que les utilisateurs assurent en même temps la maintenance et, d'autre part, parce qu'ils sont certains d'avoir un emploi confirmé avec deux employeurs au cours de l'année. Nous avons mis cela en place pour la deuxième fois en France cette année ainsi qu'en Espagne. Je tenais à apporter un témoignage sur ce montage.

Michel DRAPIER : Merci Régis pour cette intervention brève mais instructive. Nous poursuivons avec Jean-Yves Rémy, président du groupe Rémy Loisirs, un employeur important dans la profession.

Jean-Yves RÉMY : Je vais plutôt intervenir aujourd'hui en tant que président de la Commission « Social / Formation » du Syndicat national des téléphériques de France (SNTF).

La gestion des ressources humaines et la formation deviennent un enjeu stratégique pour nos entreprises. Le SNTF en est tout à fait conscient et il investit énormément dans cela.

Deux textes majeurs encadrent la formation : l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, établi en 2003, et la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social de 2004.

Ces textes sont extrêmement importants, mais, même si cela rejoint totalement les objectifs définis, ils sont lourds pour les employeurs, difficiles à mettre en œuvre, et les dispositifs manquent souvent de pragmatisme. Cependant, nous sommes tout à fait en phase sur le fond, car la formation est non seulement le garant de l'épanouissement personnel pour le salarié mais elle permet aussi de développer des compétences, dont on a besoin, et de stabiliser les personnes dans les vallées. La formation participe, quelque part, à repousser la précarité.

Pour les entreprises, la formation est le garant de la performance, dont elles ont besoin, de la qualité (on en parle de plus en plus au sein des entreprises) et de la sécurité du travail et des usagers.

Le SNTF a mis en place, dans le cadre de la Commission paritaire et de notre Commission « Social », entre autres, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Créée en 2004, elle a pour vocation d'analyser et de proposer des actions à la Commission mixte paritaire afin de répondre aux besoins de formation. On a déjà évoqué des actions prioritaires qui pourraient être mises en œuvre dans le cadre du DIF (Droit individuel à la formation).

Le SNTF fait évoluer toute sa structure pour apporter des moyens à la formation. En complément de la Commission « Social / Formation », le Comité technique formation a été mis en place. C'est une structure transversale, puisque la formation l'est aussi dans nos métiers étant donné qu'elle concerne aussi bien les pistes, la technique, les ressources humaines que tous les secteurs de l'entreprise. Ce Comité technique formation a pour mission de valider les actions à mettre en œuvre, de veiller à la mise en commun des moyens et de vérifier que ceux-ci sont bien en phase avec les objectifs des actions et que les conditions de formation particulière s'adaptent à la problématique de l'activité saisonnière. Je ne parle pas forcément des personnels saisonniers, parce que la saisonnalité concerne les permanents et les saisonniers et induit des contraintes pour la formation.

Le SNTF envisage la création d'un organisme de formation intégré. Nous souhaitons le mettre en place avec des partenaires, comme l'ADSP entre autres, pour veiller à une meilleure adéquation entre la demande de formation et l'offre que nous pourrions proposer.

Quelques chiffres de la profession, que je pense fiables.

Notre branche rassemble 22 000 salariés, dont 18 000 agents saisonniers, soit les trois quarts.

Près de 3 500 000 € de dépenses de formation transitent, par l'AGEFOS PME, notre organisme collecteur, dans le cadre du plan de formation, soit 8 250 stagiaires pour 110 000 heures de formation. Si on ajoute les actions qui transitent par d'autres organismes collecteurs ou les actions de formation qui ne sont pas référencées dans le cadre des plans de formation, la formation représente un peu plus de 3% de notre masse salariale. Cela pèse lourd dans un compte d'exploitation, mais c'est certainement trop peu au regard des enjeux de demain. C'est sûrement aussi trop inégalement réparti entre nos personnels, et la saisonnalité est réellement un frein à la formation. Pourtant, notre métier évolue sur le

plan technique. Nos matériels et les technologies qui y sont associées demandent de plus en plus de compétences. Les contraintes liées à la sécurité du travail et des usagers sont une problématique permanente pour nous.

Le marché est là et règle malheureusement beaucoup de choses dans notre secteur. On a parlé tout à l'heure de la concurrence des autres pays européens. Le marché et les clients étant de plus en plus exigeants, nous devons faire preuve d'un grand professionnalisme.

Les actions de formation sont toutefois nécessaires - on le voit d'après ces objectifs - et les entreprises essayent de s'y investir, mais la saisonnalité est un frein. Pour adapter la formation et les offres de formation à la saisonnalité, il faut essayer d'avoir des actions de formation décentralisées. Elles doivent donc se rapprocher des lieux de présence des salariés, ce qui n'est pas toujours évident.

Il faut aussi tenir compte de la saisonnalité, qui induit une très forte activité pendant la saison et laisse peu de place à la formation, en déconnectant la formation du contrat de travail pour les saisonniers (contrairement aux permanents où elle est incluse dans le contrat de travail).

Malheureusement, les outils à notre disposition ne sont pas toujours efficaces, même s'ils rejoignent les objectifs :

- l'ancien contrat de professionnalisation qui ne fonctionne pas ou très peu alors, que les financements existent ;
- le DIF-CDD, le chantier d'aujourd'hui, où de nombreuses questions se posent à nous tant sur le financement que sur les conditions d'organisation ;
- le CIF des personnels saisonniers pour lequel les salariés ont beaucoup de mal à y accéder alors qu'il existe des financements puisque des cotisations importantes pèsent sur les entreprises.

Nous essayons d'explorer un certain nombre de voies. Le tutorat, non au sens de la loi comme cela a été défini récemment, est plutôt un accompagnement dans l'entreprise pour permettre le transfert des savoir-faire et les expériences pendant la saison.

Le CDD-Formation permet la formation des agents en dehors du contrat de travail. Il concerne donc spécifiquement les contrats saisonniers. Ce dispositif découle de la loi relative au développement des territoires ruraux. Je voudrais remercier l'action de notre président Jean-Charles Faraudo qui s'était très largement impliqué dans ce chantier au sein de la Commission permanente du Conseil national de la montagne. Il est désormais prévu que, lorsqu'un employeur s'engage, en application d'une convention collective ou d'un accord collectif, à reconduire le contrat d'un salarié occupant un emploi à caractère saisonnier pour la saison suivante, un CDD peut être conclu pour permettre au salarié de participer à une action de formation. Nos partenaires sociaux nous rappellent régulièrement que, dans le cadre de ces CDD, la poursuite de l'action de représentation du personnel n'est pas prévue. En effet - c'est un peu en aparté de la formation -, le travail effectué au sein des représentations des personnels s'arrête entre les saisons pour les saisonniers. L'article 16 de notre convention collective prévoit toutefois la reconduction de ce CDD-Formation depuis

déjà de nombreuses années. On peut donc travailler sur ce type de CDD-Formation. C'est un élément extrêmement important.

Michel DRAPIER : Merci Jean-Yves. Le programme est bien fait. On passe des représentants des employeurs à un représentant des employés. Il me semble que la majorité des accompagnateurs sont plutôt des travailleurs indépendants.

Jean-Marc HERMÈS : Effectivement, cela concerne une grosse majorité de travailleurs indépendants.

Le statut des accompagnateurs en montagne est assez proche de celui des guides et des moniteurs de ski. 2006 est l'année des anniversaires, puisque cette profession aura 30 ans, comme vous, et les guides 60 ans.

Le diplôme a été créé en 1976, dans le fil des idées de Philippe Lamour, à savoir le développement des zones rurales pour garder les jeunes au pays tout en proposant des activités de qualité et une diversification de celles-ci à la clientèle touristique. Au lieu de parler de haute montagne, on parle de moyenne montagne. À cette époque, on commence à parler de bien-être, d'écologie, de redécouverte du patrimoine.

Les premiers accompagnateurs en montagne, qui ont été en contact avec la clientèle touristique et les jeunes, étaient surtout des locaux : des hôteliers, des agriculteurs, des enseignants, des gardiens de refuge et de gîte mais aussi des curés et des pasteurs. Le premier président du Syndicat fut d'ailleurs le pasteur Jacques Cadier qui était de Saint-Véran et Paul Keller, le président du Syndicat national des guides, était aussi un pasteur, ce qui a facilité les liens.

Très vite limités dans la saison, les accompagnateurs en montagne se sont déplacés de l'été vers l'hiver. La raquette à neige n'est pas un phénomène nouveau, puisqu'en 1978, Jean-Claude Bibollet et Louis Ours organisaient les premières sorties en raquette à neige dans la vallée de Thônes.

L'étude menée à la suite du premier recyclage professionnel a montré que :

- les accompagnateurs en montagne sont surtout présents dans les massifs de montagne français et dans les départements d'outre-mer ;
- les Alpes du Nord concentrent 40 % des accompagnateurs en montagne ;
- cette profession est exercée par 85 % d'hommes et 15 % de femmes ;
- 50 % des accompagnateurs en montagne vivent dans des communes de moins de 5 000 habitants, et 30 % dans des communes de moins de 1 000 habitants, donc une très forte présence en milieu rural ;
- 60 % des accompagnateurs en montagne exercent actuellement professionnellement en raquette à neige, donc travaillent sur ce créneau.

Comme je l'ai dit précédemment, la raquette à neige n'est pas une activité nouvelle, mais cette activité est montée en puissance à partir des années 90 pour devenir la deuxième

activité de loisirs après le ski dans les stations de sports d'hiver où l'on trouve également les chiens de traîneau et le parapente.

La clientèle demande maintenant d'autres produits basés sur la découverte du patrimoine et du milieu montagnard. Nous nous demandons, en interne, comment travailler avec les agriculteurs de façon à valoriser leurs produits et les nôtres. Une journée de travail va d'ailleurs avoir bientôt lieu avec des agriculteurs, des alpagistes, des viticulteurs.

Les accompagnateurs en montagne sont donc des indépendants. Certains se regroupent dans des bureaux des guides ou des bureaux de la montagne. Quelques-uns travaillent au sein des écoles de ski. D'autres sont toutefois farouchement indépendants et hostiles à toute forme de regroupement. On pousse cependant les professionnels à se regrouper, car c'est le meilleur moyen de communiquer et de se faire connaître.

Cette profession est très pluriactive. De nombreux collègues sont également moniteurs de ski, pisteurs secouristes, perchmans. Ils sont donc très impliqués dans le développement touristique hivernal. D'autres s'occupent de parapente, de spéléologie ou d'escalade. D'autres encore travaillent dans le tourisme en tant que commerçants, gardiens de refuge ou de gîte, dans l'agriculture ou l'artisanat. Ils sont souvent moniteur de ski l'hiver, accompagnateur en montagne l'été et employé dans le bâtiment (maçonnerie ou travaux acrobatiques) durant les intersaisons. Beaucoup travaillent aussi dans l'enseignement et la formation professionnelle, parce qu'il faut aussi former les futurs collègues.

Cette profession est bien intégrée au tissu économique. Cette filière rencontre un certain succès auprès des jeunes, car beaucoup de personnes se présentent à l'examen probatoire qui est notre examen d'entrée. La sélection est assez forte.

Les problématiques sont assez proches de celles des guides et des moniteurs tant sur le statut social, sur la protection que sur la pluriactivité. Lors de la loi sur les retraites, nous sommes montés assez fort au créneau. Je tiens d'ailleurs à remercier l'ANEM et ses élus qui nous ont soutenus à ce moment-là, car les législateurs avaient oublié les pluriactifs travailleurs indépendants sur des périodes courtes. Ils avaient sans doute pensé qu'il n'y avait que des architectes et des avocats !

En trente ans, cette profession a beaucoup évolué et s'est énormément diversifiée. On a investi d'autres champs d'activité : le *canyoning* dans certaines régions, notamment les Pyrénées, le VTT, la marche nordique (*nordic walking*) qui se développe assez vite en France, les animaux de bât, les séjours et les voyages à l'étranger. La présence d'une clientèle étrangère a poussé les accompagnateurs en montagne à se former dans les langues. Une grande majorité maîtrise donc parfaitement une ou deux langues.

En 1978, a été créé le Centre de formation des accompagnateurs en montagne. Il gère les recyclages professionnels, grâce à la délégation de service public donnée par le ministère de la Jeunesse et des Sports, et propose des formations aux accompagnateurs en montagne pour qu'ils soient toujours au «top» sur la connaissance du milieu d'autant que notre profession a une forte connotation environnementale, mais aussi sur la gestion d'entreprise, la sécurité et les langues.

Le boom de la raquette a permis de stabiliser des gens en montagne. Certains peuvent travailler en été comme en hiver. Lors des intersaisons, on essaie de compléter avec des groupes, notamment les seniors, et de travailler aussi avec les écoles. Ce créneau est cependant assez difficile, car nous avons de plus en plus de mal à attirer les écoles en montagne, car les enseignants hésitent à se déplacer en raison des contraintes réglementaires et de sécurité.

Dernière grande évolution : nous avons créé un regroupement international en 2004. Il regroupe huit pays (l'Andorre, la Belgique, l'Espagne, l'Italie, la Pologne, le Royaume-Uni, la Suisse et la France) afin de défendre nos idées, de nouer des contacts entre les pays, de favoriser la libre circulation des professionnels lorsqu'on estime que les formations sont à peu près équivalentes, d'aider les pays qui le souhaitent à structurer des formations et de sensibiliser le public sur la fragilité de l'environnement montagnard et sur le respect du milieu. Cette notion est assez importante.

Je vous remercie.

Michel DRAPIER : Merci Jean-Marc. Nous savons à peu près tout maintenant sur ce beau métier d'accompagnateur. J'en connais beaucoup. Certains travaillent dans mon refuge.

Nous allons continuer sur les employés avec notre ami camarade Cyrille André.

Cyrille ANDRÉ : L'ANPSP est une association de citoyens dont l'essentiel de l'activité est la formation de base aux premiers secours. Notre préférence va évidemment aux formations de pisteur secouriste, mais notre activité s'effectue également au niveau national.

Nous avons la chance d'avoir un diplôme très structuré depuis 1978, grâce à l'action de l'Association et d'acteurs très importants comme M. Airenti, directeur de la protection civile de la Savoie, que je salue. Nous sommes le seul pays à en avoir un.

Ce diplôme a été structuré avec tous les partenaires pour qu'on puisse y retrouver, à l'intérieur, tout ce qui correspond au travail de l'entreprise : l'accueil, l'entretien, la prévention (dans laquelle sont très impliqués les élus puisqu'ils sont considérés comme responsables lorsqu'un problème se produit sur leur commune) et la formation du secouriste (qui intervient en cas d'accident de personne). Ce diplôme a évolué depuis 1978 et continue de changer en fonction des nouveautés et des réglementations. Nous nous réunissons donc régulièrement pour le mettre à jour et le faire progresser.

Ce diplôme a également été exporté. Je suis allé faire de la formation en Argentine et au Chili. Le CRET de Briançon a aussi dispensé des formations en Grèce, en Italie. Ce diplôme est reconnu internationalement en raison de sa qualité. Il faut continuer dans ce sens pour que nous puissions avoir, un jour, un diplôme européen. Nous avons de nombreux contacts avec les Espagnols, les Italiens. Les autres partenaires en ont aussi. Si nous nous allions pour avancer, cela pourrait aller vite, surtout si les élus se joignent à nous.

L'ANPSP est membre de la Fédération internationale des patrouilles de ski (FIPS) dont Lucien Cadoz, médecin, est vice-président pour l'Europe. Cela permet de savoir ce qui se passe dans les autres pays et de faire des échanges en important et en exportant ce qui est

bon. C'est très bénéfique. Il faut élargir le débat sur la sécurité et la prévention en échangeant au maximum par rapport à tout ce qui se fait dans le monde.

Certains pays, comme les États-Unis, ont choisi de pouvoir reconnaître les personnes en charge de la sécurité sur le terrain. Dans l'excellent article de *Montagne Leaders*, vous trouverez tous les arguments pour l'obtention d'une tenue nationale (l'article a pris pour exemple la Suisse). Il est en effet utile, pour les usagers, de pouvoir reconnaître partout les personnes qui s'occupent de la sécurité. Il faudra se pencher sur ce sujet pour ne pas être à la traîne.

Il est très intéressant d'avoir un diplôme très validant, mais un seul diplôme ne suffit pas. Ce diplôme et ses professionnels doivent être inscrits dans une chaîne. Même si le diplôme est bon, l'excellence recherchée pour l'usager des stations ne fonctionne pas si des maillons de la chaîne sont faibles. Même si les secouristes sont excellents, si le blessé doit attendre la venue de l'ambulance ou si un problème se produit lors de l'admission à l'hôpital, la chaîne n'est pas bonne. Il est essentiel de travailler sur ces sujets, notamment sur les soins, car cela peut avoir des conséquences dramatiques pour la personne accidentée. Une personne bien prise en charge récupérera peut-être plus vite si le laps de temps écoulé entre l'accident et la prise en charge finale est courte. A contrario, si un des maillons de la chaîne est très faible, elle peut en subir les conséquences pendant des mois, voire des années.

Depuis toujours, nous souhaitons avoir la possibilité d'améliorer la coordination et la cohérence de tous ces facteurs qui contribuent, dans tous les domaines, à avoir une meilleure prévention, une meilleure sécurité et une meilleure qualité dans les stations. Pour cela, nous pensons que toutes les compétences et toutes les énergies sont nécessaires. À cause de l'ambiguïté du système français qui associe parfois l'associatif et l'entreprise –en France, seuls les organismes « association loi 1901 » ont droit aux agréments pour le secourisme–, la compréhension est parfois difficile d'un côté comme de l'autre.

Je formule le souhait que les élus, qui peuvent être, comme ils le sont aujourd'hui, un élément fédérateur, soient encore plus présents pour que nous puissions réunir tous les éléments pour pouvoir travailler ensemble et progresser encore plus vite et mieux que ce qui se fait depuis plusieurs années.

Michel DRAPIER : Merci Cyrille et félicitations pour avoir respecté ton temps de parole. Tu m'as fait plaisir. Nous allons continuer sur la piste.

Louis Cometto, président de la Commission « Pistes » au SNTF va enchaîner. On revient du côté des employeurs.

Louis COMETTO : Mon témoignage ne portera pas sur les pistes, car nous avons eu un inventaire assez précis sur nos métiers, mais sur la démarche « qualité » que nous avons initiée dans le cadre de la démarche « qualité » du SNTF et menée sur vingt-trois stations.

Cette démarche nous a conduits tout naturellement à identifier et à revoir notre politique de ressources humaines. Nous avons donc mené une enquête auprès des salariés des vingt-trois stations, principalement sur la Maurienne, le Beaufortain et Val d'Arly. Cela représente

1 200 salariés dont 20 % sont permanents, ce qui correspond bien au problème des saisonniers et de la pluriactivité.

Quinze stations et 500 salariés ont répondu, ce qui donne une image correcte des retours. Nous avons pu ainsi savoir comment les personnes s'organisaient.

On peut dire que :

- 81 % des gens ont une activité complémentaire ;
- dans 60 % des cas, le conjoint travaille. On est tout à fait dans la notion de l'équilibre budgétaire familial ;
- les gens souhaitent ne pas dépasser 20 km, c'est-à-dire une demi-heure. On est donc loin de la mobilité et on est bien dans la problématique de la montagne, car les gens sont bien ancrés. On reverra ce point dans les critères de motivation.

Parmi ces salariés, on trouve principalement des autochtones, puisque les rémunérations et les conditions sociales des métiers de l'exploitation du domaine skiable sont les plus correctes. Cela explique que les locaux sont et travaillent dans nos exploitations. On est donc dans une pluriactivité construite, puisque ce sont des salariés professionnels.

Il ressort plusieurs éléments.

Le principal est l'environnement « montagne », ce qui n'est pas étonnant, puisque les gens sont originaires de milieux montagnards et qu'ils veulent vivre à la montagne.

Le deuxième concerne l'intérêt du travail. Cela signifie que les métiers proposés dans les domaines skiables sont intéressants, valorisants et revalorisés, que les gens ont plaisir à les exercer et qu'ils ne subissent pas leur saison, comme nous avons pu l'entendre dans d'autres secteurs saisonniers. Les gens sont vraiment amoureux de ce qu'ils font.

Le troisième porte tout naturellement sur la proximité du domicile suivi par l'élément de complémentarité au niveau du revenu de la famille.

On s'aperçoit que les contrats hors exploitation (les stations travaillent quatre mois), sont répartis en trois tranches :

- les contrats supérieurs à 6 mois pour les personnes qui arrivent à boucler l'année (40 %) ;
- es contrats de 1 à 3 mois (30 %) ;
- les contrats de 4 à 6 mois (30 %).

Cela concerne donc des personnes installées dans la saisonnalité. Cela signifie que la carence et le complément d'emploi sont importants.

Dans les domaines skiables, nous proposons des métiers intéressants, les gens ont des formations, mais nous sommes en position de faiblesse en ne proposant que quatre mois de travail. Lorsqu'un groupe industriel, comme le groupe Péchiney, entrouvre la porte pour des emplois permanents, tous les emplois de montagne disparaissent - je le vis dans mon

secteur -, notamment les techniciens que nous avons formés en nivoculture, en remontée mécanique, etc. C'est un grave problème.

Nous sommes donc obligés de réagir par rapport à cela en construisant cette pluriactivité, mais - je m'engage personnellement - cette démarche doit être d'employeurs à employeurs. Le groupement d'employeurs est une possibilité. On peut aussi avoir des structures informelles. Il faut que les saisons ne bouclent pas trop l'une sur l'autre afin de conserver un rythme social, sinon les gens ne tiennent pas et craquent. Il faut donc construire cela avec des emplois qui viennent en complément, organiser des congés payés, faire que, d'un employeur à l'autre, ils aient des conditions de vie correctes.

80 % des pluriactifs n'ont qu'un seul emploi et 70 % n'ont aussi qu'un seul employeur. Cela montre une fidélité dans le travail et dans ce qui est mis en place. Les plus fragiles sont les personnes de moins de 25 ans, car ils ont deux ou trois emplois. Ce n'est cependant pas totalement aberrant que les gens de cette tranche d'âge butinent, mais il nous appartient de déceler leurs besoins et de les orienter pour qu'ils ne prennent pas d'autres voies, s'ils en ont les capacités, pour rester dans nos exploitations.

Les grandes familles qui occupent les pluriactifs sont : le BTP (30 %) qui retravaille souvent dans les stations - c'est un peu en boucle -, l'agriculture (25 %), le tourisme (25 %) et l'industrie (10 %) et autres (10 %).

Si la saisonnalité est choisie, elle doit être aussi suivie par les employeurs. Il existe donc une interdépendance très forte entre les pluriactivités. Il serait donc intéressant de créer une bourse des employeurs - c'est mon cheval de bataille - mais aussi d'améliorer la communication. Il existe énormément d'emplois que l'on ne connaît pas. En effet, certaines entreprises cherchent une complémentarité, car elles travaillent de façon saisonnière, mais personne ne le sait. On s'aperçoit souvent de ses manques lors d'une discussion ou au cours de relations professionnelles. Il faut donc faire ce travail de communication et identifier les emplois et leurs complémentarités.

Michel DRAPIER : Merci Louis. Je crois que tu as ouvert quelques pistes dont on ne manquera pas de débattre tout à l'heure.

Louis COMETTO : Concernant l'indemnisation des chômeurs, il faudrait mieux, au lieu d'abandonner les saisonniers qui sont établis, indemniser les gens qui sont toujours dans la saisonnalité au bout de trois mois.

Michel DRAPIER : Nous y reviendrons. Tu as parlé de 25 % d'agriculteurs. Ton voisin est bien placé pour nous en parler. Nous avons beaucoup parlé du blanc. Revenons sur le vert, puisque c'est la base que nous recherchons tous en montagne.

Emmanuel GUISEPELLI : On m'a effectivement demandé de parler de l'apport de l'agriculture de qualité au potentiel touristique de la station. Ce titre m'a un peu gêné au départ, parce que la station est centrée sur l'hiver, mais cela se pense peut-être différemment aujourd'hui.

Tout ce qui vient d'être dit peut sembler un peu hétéroclite, mais je m'aperçois que ce qui se joue derrière toutes ces interventions et qui est en filigrane de ce que je vais exposer

concerne bien la valorisation de la pluriactivité comme activité « reconnue » dont les personnes pluriactives peuvent tirer une vraie plus-value de leur situation.

Les relations de l'agriculture et des territoires existent de fait. Le rôle paysager de l'agriculture est maintenant bien reconnu, car on entretient les paysages pour le tourisme en évitant la friche et en maintenant certains endroits en bon état. Cela est demandé par les élus de la montagne mais aussi par les touristes et les offices de tourisme. Cela permet de différencier les territoires les uns par rapport aux autres et cela correspond plus ou moins à une attente des touristes. Lorsque nous les avons interrogés, de nombreux touristes, en situation dans différents territoires de montagne, nous ont dit ne pas tant être intéressés par l'entretien très léché d'un paysage que par le fait qu'il existe une activité agricole dans les territoires. L'importance d'un territoire ne réside donc pas dans la mise en scène éthique d'un lieu mais dans l'activité humaine qui s'y déroule, et la présence vivante de l'homme est une des figures majeures de l'agriculture.

Ce rôle émerge aujourd'hui de plus en plus à travers les types de communication que l'on voit dans le monde des stations touristiques. Dans les années soixante-dix/quatre-vingt, les stations touristiques de montagne communiquaient beaucoup sur les paysages de montagne l'hiver avec piscine chauffée, skis à la sortie de l'hôtel. Tout était centré sur la station et les activités sportives. Aujourd'hui, on se tourne de plus en plus vers un tourisme vert. C'est général à toutes les Alpes, peut-être plus sur les Alpes du Sud que du Nord, mais ces dernières y viennent de plus en plus. Les plaquettes touristiques montrent des paysages agricoles pour parler de leur territoire. C'est donc de fait plus ou moins reconnu et dans l'air du temps. Dans tous les territoires que nous avons étudiés, cela correspond d'abord au besoin ressenti par les élus d'avoir un développement qualitatif.

On parle souvent de requalification des territoires dans les programmes de développement de la région Rhône-Alpes, car le tourisme de montagne a tendance à stagner. On cherche à développer des activités complémentaires en été. On sait très bien qu'on ne pourra jamais atteindre en été le chiffre d'affaires réalisé en hiver, mais il est nécessaire de développer un tourisme à l'année. La plurisaisonnalité est en effet très demandée par plusieurs communes touristiques dans toutes les Alpes du Nord. En même temps, il faut se différencier pour être compétitif.

Dans les paysages de montagne, l'agriculture intervient de plus en plus comme un facteur de différenciation dans les territoires pour faire sa publicité, pour vendre son territoire. Paradoxalement, les mots qui émergent sont symptomatiques d'une tendance à la mise en scène du territoire qui n'est pas fondée sur l'agriculture mais sur une sorte de tyrolisation, c'est-à-dire une mise en paysage tyrolien pour faire Tyrol. En effet, de nombreux élus de station de montagne attribuent le succès du tourisme à l'année du Tyrol à ses paysages, d'où la construction de chalets avec balcons festonnés ou l'enrésinement des vallées sans conifères pour correspondre à cette idée. Les gens considèrent cependant que la mise en paysage est moins importante que les activités qu'on y trouve.

Cette idée d'agriculture de qualité devient importante, parce qu'on s'aperçoit, et je rebondis sur les propos de M. Hermès, que les touristes sont de plus en plus en recherche de

patrimoine culturel et gustatif car on recherche aussi du goût dans les territoires. Les paysages se mangent. Ils ont des produits spécifiques qu'on ne trouve pas ailleurs. Il faudrait coordonner cela pour ancrer la spécificité des territoires et pour les différencier les uns des autres. On ne mange pas de l'abondance dans l'Oisans.

Michel DRAPIER : On trouve partout de la raclette maintenant.

(Rires de la salle.)

Emmanuel GUISEPELLI : On est à la recherche de ça. Comment l'agriculture valorise-t-elle cela dans la montagne ? C'est une externalité, un état de fait, qui n'est pas valorisé en soi. L'enjeu actuel est donc de passer d'une situation de fait où on reconnaît la qualité des paysages et des produits agricoles à un stade supérieur vers une offre volontaire qui consisterait à dépasser ces aspects d'opportunité de commercialisation du paysage et des produits comme une activité extérieure pour passer à une offre coordonnée et structurée. Les agriculteurs ont effectivement besoin de passer à une activité coordonnée en se diversifiant et les stations touristiques ont besoin de coordination sur ces nouvelles offres.

Les gens disent en hiver : « *Je vais à Courchevel, à La Plagne, aux Deux-Alpes ou à Avoriaz* » et, en été : « *Je vais en Savoie, dans le pays du Mont-Blanc, en Tarentaise ou dans le Chablais* ». C'est lourd de sens sur la façon dont sont conçues les vacances à la montagne l'été. Les stations touristiques qui sont en concurrence les unes par rapport aux autres auraient donc tout intérêt, au contraire, à travailler de concert pour faire une offre territoriale où l'agriculture, plus qu'à travers des paysages, serait moteur en quelque sorte ou, au moins, une figure centrale parmi la gamme des services que les stations pourraient proposer. C'est une nouvelle manière de travailler. On n'est plus dans une situation où on se fait la guerre pour avoir quelques touristes en plus, parce que cela correspond à une véritable attente des touristes et qu'il y a un potentiel à développer.

Sur un territoire de Tarentaise, dans le cadre d'un programme européen, des agriculteurs ont décidé d'appliquer un plan d'action de développement durable à l'agriculture. Des petites actions, porteuses d'avenir, ont été lancées.

Par ailleurs, des agricultrices - j'insiste sur le fait que ce soient des femmes, parce que j'ai remarqué que les agriculteurs ne sont pas dans cette logique - se sont rendu compte qu'elles exerçaient les mêmes activités (vente directe des produits de la chèvre et goûter à la ferme) et qu'elles étaient, sans s'être coordonnées, en concurrence. Elles ont donc travaillé pendant deux ans sur ce projet pour essayer de faire une offre coordonnée. Cette plaquette « *Goûtez nos fermes : les agriculteurs de Tarentaise vous ouvrent leur porte* » va être éditée en 15 000 exemplaires. Vous y trouvez le plan de localisation et la présentation de toutes les exploitations des personnes qui ont travaillé sur ce projet.

Pour que ce ne soit pas seulement une entrée agricole, les Offices du tourisme ont également travaillé avec ces agricultrices. Les plaquettes indiquent donc en plus ce qu'il est possible de voir à proximité des exploitations : les monuments, les communes, les activités sportives. On arrive ainsi à intégrer l'agriculture dans le territoire en validant et en professionnalisant la diversification de la profession agricole. C'est aussi une opportunité,

pour les élus des communes de montagne, d'avoir une nouvelle approche du développement touristique.

Michel DRAPIER : Merci Emmanuel. On reviendra tout à l'heure sur l'agritourisme qui est très développé en Italie et dans certaines régions françaises, et pas seulement de montagne. Nous allons terminer sur le blanc puis nous passerons la parole à la salle.

André GROGNIET : On m'a demandé de traiter l'aspect sécurité dans les stations de montagne. J'ai élargi l'analyse de manière à bien comprendre nos besoins

Un constat : toute activité a besoin de sécurité pour se développer. Le tourisme n'échappe pas à la règle, bien au contraire. Il y est extrêmement sensible. Je ne vous parlerai pas du chikungunya ou du tsunami qui ont fortement perturbé le tourisme.

La problématique à laquelle les responsables de sécurité sont confrontés pourrait se décliner en trois volets :

- une population de clientèle potentielle de près de 11 millions d'individus essentiellement européens, adeptes de sports d'hiver à la montagne
- une formidable migration de ces personnes vers nos massifs sur une période moyenne de 18 semaines (thème abordé aujourd'hui) ;
- une terre d'accueil au relief sinon hostile en tout cas marqué où, jadis, les populations locales vivaient en semi-léthargie l'hiver et où, dorénavant, le tourisme est devenu une activité incontournable et essentielle - il ne faut jamais oublier de le souligner - sans quoi on n'aurait aucun travail, permanent ou saisonnier.

Pour bien comprendre l'aspect de sécurité auquel nous sommes confrontés, il faut caractériser cette population de tourisme.

Cette population est essentiellement urbaine, familiale, sportive occasionnelle. Sa culture de montagne est très limitée. Elle commence souvent par la pose de chaînes en cas de neige. Elle est composée de deux tiers de Français et d'un tiers d'étrangers. 80 % sont prêts à faire une activité sportive essentiellement sur le domaine skiable.

Cette population est fidèle (à peu près deux à trois séjours malgré tout), ce qui représente dix à quinze jours d'ancienneté d'expérience en montagne, ce qui est relativement court.

Cela représente environ 57 millions de nuitées pour les Français et près de 20 millions de nuitées pour les étrangers.

Pour cette « migration », tous les moyens de transport sont utilisés pour atteindre le pied de nos vallées (avion, train, car, etc.), mais l'ultime est toujours routier via des routes pentues, quelquefois – heureusement - enneigées, étroites, avec un moindre débit. Une réflexion serait donc à mener sur cette fin de parcours, d'autant que c'est souvent sur cette portion que nos hôtes sont fatigués. En Tarentaise, la 2X2 voies a été prise en charge, depuis la sortie d'autoroute à Albertville, par nos collectivités locales et le Département pour prendre en compte cette dernière partie de parcours et pour atténuer la difficulté.

Les responsables sécurité commencent à prendre en charge toute cette clientèle aux pieds de nos pentes. Cela génère aussi des emplois : DDE, sécurisation des pentes, déneigement, etc. On entre dans la problématique de l'emploi.

Les montagnes représentent un petit territoire. Le domaine skiable concerne 80 000 hectares. C'est donc relativement petit. Toutefois, les dangers potentiels (l'altitude, la neige, le froid) sont importants. Cet espace est généralement non sécurisé en dehors des urbanisations et des pistes de ski, le risque majeur étant l'avalanche.

Tout cela nécessite une organisation importante et la mise en place d'espaces sécurisés : la station, le village, etc. Par ailleurs, seuls les pistes de ski, de luge, de raquettes et les chemins piétons du domaine skiable sont sécurisés de manière à accueillir toute la clientèle.

En Savoie, la population permanente est de 380 000 habitants. Elle passe, pendant 18 semaines, à 600 000 habitants avec, en filigrane, tout ce que cela suppose d'organisation (les sanitaires, l'eau potable, les déchets, etc.), de mobilisation de personnels à mettre en œuvre. Cela génère là encore des emplois saisonniers importants pour palier à ce surcroît de population.

On a parlé tout à l'heure des services médicaux : les médecins de station, les médecins d'urgence. En Savoie, par exemple, les affectations budgétaires sur les services d'urgence (35 médecins d'urgence) sont identiques en hiver et en été. Ces personnels doivent donc s'organiser pour faire face à cet accroissement de population.

Durant l'hiver, l'activité s'effectue essentiellement sur le domaine skiable : exploitation des remontées mécaniques, dont Jean-Yves Rémy vous a parlé tout à l'heure, et des pistes de ski. Cette activité est importante (600 millions de passage), autant à la montée qu'à la descente. Peu de personnes tombent des appareils, car ce moyen de transport est extrêmement sûr, mais je n'en dirai pas autant de la descente ! La sécurité est présente en permanence. Toute la maintenance des remontées mécaniques s'effectue essentiellement l'été. Leur entretien et les conditions d'exploitation sont réglementés et contrôlés par l'État. Les pistes de ski sont quant à elles sous la responsabilité des maires et réglementées par des arrêtés municipaux. Ce sont, en quelque sorte, des voies publiques communales.

6 000 hectares de pistes de ski sont entretenues et sécurisées. Environ 2 000 pisteurs secouristes, 500 PGHM et CRS de montagne et près de 1 500 sapeurs pompiers s'occupent essentiellement du secours et de la sécurité.

Pour compléter les propos de Jean-Yves Rémy, beaucoup d'efforts ont été portés sur la formation. En effet, les territoires de montagne sont des territoires exigeants. On ne transige pas avec la sécurité. Nous avons donc besoin de personnels bien formés et compétents. 3 % de la masse salariale est affectée à la formation.

La formation des personnels repose actuellement sur les moyens affectés par les entreprises. Je me tourne vers les élus. Nous avons cherché à bénéficier de la taxe d'apprentissage que versent toutes les entreprises de France, mais nous ne pouvons pas l'obtenir pour nos métiers dans la mesure où les diplômes relatifs à ces métiers ne sont pas

délivrés par l'Éducation nationale. Il existe donc un réel problème, car nous avons besoin de moyens pour compléter cette formation combien indispensable, comme cela a été souligné.

J'abonderai dans le sens de Jean-Yves Rémy. Notre objectif est de créer un lieu de rassemblement où nous pourrions former davantage et mieux nos personnels qui sont le garant et la pérennité de nos emplois d'été et d'hiver.

Michel DRAPIER : Voilà le troisième message délivré aux élus. L'ANEM a bien fait d'organiser ce salon. Nous allons passer la parole à la salle.

Philippe Gausset, tu as une expérience en cours, en tant qu'employeur, qui me paraît tout à fait répondre à la problématique de ce matin.

Philippe GAUSSET : Je suis président du groupe Transmontagne. Comme toutes les entreprises, notre problématique de formation est très importante. Nos entreprises étant techniquement de plus en plus pointues, nous avons besoin de plus de formation. Ce besoin risque de s'accélérer, d'autant qu'à l'image de la population active française, notre personnel vieillit et nous devons le renouveler dans les années à venir. Dans dix ou quinze ans, nous risquons d'avoir des difficultés à trouver du personnel. Il faut donc s'activer, dès maintenant, sur la formation de ce personnel.

On a dit que nos entreprises avaient trois classes d'actifs :

- les permanents, qui ne posent pas de problèmes, car ils sont acteurs de l'entreprise et acteurs économiques locaux ;
- les pluriactifs, qui sont également des acteurs de l'entreprise et des acteurs économiques locaux ;
- les saisonniers, qui ne sont pas très acteurs de l'entreprise ni économiques locaux, dans la mesure où ils viennent faire la saison et qu'ils repartent. De ce fait, ils n'arrivent pas à s'installer dans la commune. Ils ne sont donc pas intégrés à l'entreprise et à la collectivité.

Notre souci actuel est de trouver des moyens pour pouvoir sédentariser ces salariés saisonniers qui sont, en général, plus jeunes que les autres. Ils sont aussi plus intéressants à former en raison de leur espérance de vie.

Nous avons fait l'inventaire des compétences de ces saisonniers et des tâches que nous effectuons en dehors des saisons d'hiver en maintenance (grosse ou courante) dans notre activité de remontée mécanique ou de gestion d'hébergement (Nous gérons 16 000 lits d'où quelques appartements à entretenir). Nous avons également cherché, dans notre encadrement, des personnes ayant les compétences et le goût pour encadrer des gens faisant un autre métier que l'exploitation. Nous avons donc créé une société de maintenance propre au groupe. Elle a commencé petitement, l'an dernier, sur la maintenance d'appartements, parce que c'est le plus simple à effectuer. Nous comptons développer des maintenances plus techniques. Nous irons jusqu'au montage d'un télésiège cette année, puisque nous avons les compétences pour le faire. Cela nous permet de déprécier certains emplois saisonniers. Nous commençons doucement, parce que ce n'est pas très facile. Ce métier est un peu différent de nos métiers de base.

Par ailleurs, ces saisonniers, qui ne sont pas des locaux, ont du mal à s'installer quelque part et à y rester. L'an dernier, une vingtaine d'emplois de saisonniers sont devenus des emplois à l'année. Nous pensons passer cette année à trente-cinq ou quarante. Notre objectif est d'arriver rapidement à cinquante emplois permanents sur la maintenance d'été et d'hiver.

Nous avons dix sites en France. Nous avons choisi un bassin d'emploi en sous-emploi afin de créer des emplois. Nous nous installerons donc probablement à Modane, puisque de nombreuses personnes travaillent dans nos stations et cherchent du travail à l'année.

Michel DRAPIER : Ce témoignage est très concret. C'est un employeur qui s'est préoccupé de ces problèmes.

Annick MOREAU : Je suis secrétaire générale de l'Union départementale de la CFDT. Je participe aussi au groupe régional de l'action CFDT sur les saisonniers. Je voudrais intervenir sur ce qui a été dit sur le dialogue social, sur l'UNEDIC et sur le travail que nous faisons autour des saisonniers.

Pendant deux ans, nous avons enquêté sur les conditions de vie des saisonniers. Nous avons interrogé 500 jeunes sur les massifs alpins en Isère, en Savoie et en Haute-Savoie, sur les problèmes de qualification, de logement. Je n'ai pas la langue de bois. Je risque donc de choquer certaines personnes. L'action des partenaires sociaux a aussi contribué à améliorer les conditions de vie des saisonniers. On parle beaucoup du travail des élus, mais les 1 000 logements ont aussi été créés grâce à la signature des partenaires sociaux et au déblocage du 1 % logement, c'est-à-dire des fonds sociaux dégagés. Je tenais à ce que les choses soient rééquilibrées. Chacun contribue, par son travail, à améliorer la situation des saisonniers.

Nous avons également essayé d'expérimenter un travail sur les médiateurs sociaux à Courchevel. Pour l'instant, ce n'est pas encore fini. L'idée est de dénouer la crise à laquelle se trouvent confrontés les saisonniers en difficulté et en précarité grâce à une médiation entre le salarié et l'employeur avant que cela ne dégénère en conflit et que cela passe aux Prud'hommes. Voilà un type d'action innovante.

Nous nous sommes rendus compte, comme cela l'a été dit par les employeurs présents dans cette salle, qu'une majorité de saisonniers n'étaient pas forcément de la région. Ils sont généralement en primo insertion dans les remontées mécaniques mais également dans l'hôtellerie, les cafés et les restaurants. Les personnes sont très jeunes, très mobiles, et arrivent dans le métier sans qualification initiale en lien avec le métier.

On a parlé de l'aspect négatif de l'accord UNEDIC, c'est-à-dire la limite de trois saisons, mais on n'a pas retenu la mise en place, que l'on va accentuer, d'un dispositif pour financer des formations afin de professionnaliser ces métiers. L'enjeu est effectivement d'avoir une démarche qualitative dans nos stations pour que les employeurs, les salariés et les syndicats améliorent l'accueil des touristes grâce à des métiers professionnalisés dans tous les secteurs (accueil, bar, restaurant, hôtel, etc.) et pas seulement dans les remontées mécaniques, la sécurité et les secours, même si c'est important.

Nous faisons passer une information dans ce sens pour dire que les saisonniers, qui ne font que passer et qui ne sont majoritairement pas du secteur, peuvent se former, avoir une validation des acquis, une professionnalisation, pour pouvoir ensuite « vendre » leur diplôme. Cela contribuera à améliorer la saison des touristes.

Michel DRAPIER : Merci, Madame. Donc concertation. C'est parfait. Si on pouvait se concerter avant de faire des choses en France, ce serait bien pour une fois.

Arnaud TRINQUIER : Je suis directeur du développement de la station du Lioran, dans le Cantal. Je voudrais apporter un témoignage en tant qu'ex-saisonnier pluriactif ayant travaillé dans tous les domaines de la montagne, notamment dans celui de la sécurité.

On a beaucoup parlé de la formation. Cela me paraît effectivement fondamental. On reste cependant limité à une formation un peu basique. Les métiers de pisteur secouriste, de conducteur d'engin de remontée mécanique sont des formations de premier niveau. On a du mal à évoluer par la suite.

L'investissement des employeurs, dont on a parlé, dans la formation est réel et concret, mais il faut également parler de l'investissement des salariés. Certains types de salariés ont besoin de s'investir fortement dans la formation tant dans leur temps personnel qu'avec leurs finances propres, car les aides n'arrivent pas pour tous. C'est donc parfois difficile pour eux.

La problématique de la mobilité territoriale et de l'insertion locale a été évoquée. Vous avez rappelé à plusieurs reprises que les montagnards sont attachés à leurs montagnes. Je suis originaire des Pyrénées orientales et je suis attaché à ma montagne, mais je travaille actuellement dans le Cantal, car on ne fait pas forcément ce que l'on veut quand on le veut.

Michel DRAPIER : Ne faites pas de synthèse. Emmanuelle va la faire.

(Rires dans la salle.)

Arnaud TRINQUIER : Non. Je n'en fais pas. Je soulève seulement des questions auxquelles je me suis trouvé confronté au cours de ma courte carrière.

Une problématique du travail en montagne concerne le statut. Beaucoup de travailleurs sont salariés une partie de l'année et indépendants pour l'autre. Je n'ai pas eu la « malchance » d'avoir à travailler dans des cuves électrolyses où il fait 90 degrés après avoir passé une saison d'hiver, mais il m'est arrivé d'enchaîner, pendant plusieurs années, trois boulots d'affilée : pisteur en hiver, accompagnateur en été, formateur au printemps et en automne. Lorsqu'on enchaîne des saisons de cette manière et qu'on n'a pas de vacances, c'est un problème.

Concernant le décalage entre la formation et l'expérience, les formations actuelles des métiers en montagne sont importantes pour atteindre un certain niveau de sécurité et de qualité et elles doivent effectivement être reconnues, comme vous l'avez souligné. En revanche, l'expérience est très souvent mise en avant, au-delà du premier niveau dont j'ai parlé tout à l'heure, pour des postes d'encadrement. Les employeurs reviennent souvent sur cette problématique. Toutefois, il n'existe aucune corrélation entre les organismes qui valident les formations. J'ai été pisteur, mais j'ai également passé quelques années à l'université. J'ai passé un diplôme d'accompagnateur en montagne validé par la DDJS, donc

le ministère de la Jeunesse et des Sports, le premier degré de pisteur secouriste, le certificat de préposé au tir, c'est-à-dire d'artificier, délivré par l'Éducation nationale, une qualification d'observateur météo délivrée par Météo France, le deuxième degré de pisteur à l'ENSA.

Michel DRAPIER : Et de boulanger-pâtissier.

Arnaud TRINQUIER : Pas encore. Tous ces diplômes sont délivrés par différents organismes. J'ai remarqué que j'ai repassé six fois la même formation au niveau de la neige et de la sécurité.

Michel DRAPIER : Est-ce vrai ? Je m'adresse aux professionnels qui délivrent ces diplômes.

Un intervenant : Tous ces métiers sont relativement nouveaux et jeunes. Ils ont à peine vingt ou trente ans. Nous souhaitons également créer un centre de formation qui puisse centraliser tous ces métiers pour être plus efficace. C'est assez compliqué. Nous nous sommes penchés sur ce sujet. La gestion des métiers est extrêmement compliquée en France. J'ai même découvert l'existence d'un répertoire des métiers, mais lorsqu'on n'est pas répertorié, on n'existe pratiquement pas.

Un intervenant : Tu ne trouveras pas « gardien de refuge ».

Cyrille ANDRÉ : Il existe effectivement des diplômes de base ainsi que toutes les spécialisations dont tu as parlé. On travaille aussi avec les nouveautés. Nous sommes en train de mettre en place deux modules sur la pose des filets et du matériel de sécurité. Les entreprises peuvent dispenser ces formations complémentaires en interne.

Le complément de formation nécessaire à l'exploitation des domaines skiables est une affaire interne qui peut aussi déboucher sur des formations centralisées.

Il est vrai que certains modules sont identiques. On pourrait effectivement éviter de revoir quatre fois la neige et les avalanches comme cela se produit pour le diplôme d'artificier ou d'observateur météo. Il faudrait travailler en coordination pour y remédier.

Michel DRAPIER : On va encore transmettre le flambeau aux élus. C'est le quatrième chantier !

Une intervenante : Je suis médecin du travail dans le Val d'Arly et le Beaufortain. Je fais partie du groupe « Santé des saisonniers » de Jérôme Navet depuis dix ans. Nous avons vu l'évolution d'un meilleur logement pour les saisonniers, ce qui entraîne de meilleures conditions de travail (bien loger, bien dans sa tête) et des personnes plus performantes dans leur travail.

La création des maisons des saisonniers a permis de travailler en réseau et, c'est très important, d'avoir localement l'ANPE, l'assistante sociale, la médecine du travail, le dépistage sida et autres. Les forums « emploi », qui se font de plus en plus en fin de saison dans chaque station, sont également très importants.

Les médecins du travail trouvent très importants que des jeunes –je parle surtout des jeunes saisonniers non locaux– sachent, en fin de saison, qu'ils n'auront pas à galérer pour retrouver une autre saison, parce que les employeurs, locaux, de la côte ou d'ailleurs, viennent leur proposer des emplois dès mars. Ils peuvent donc se projeter dans l'avenir et

organiser leur vie. Il est donc très important que les élus se rendent compte que les maisons des saisonniers ont un impact social très important.

Michel DRAPIER : Quatre élus sont là pour répondre, puisqu'ils vont conclure. J'aurais aimé qu'un représentant des services, que ce soit la restauration, l'hôtellerie ou autre, soit dans la salle. Ils sont invités, mais nous les voyons malheureusement rarement. C'est d'ailleurs dans ces secteurs que nous avons le plus de « flou », me semble-t-il.

Robert de CAUMONT : Comme tout ce qui a été dit était très intéressant, je n'interviendrai que sur deux lacunes relatives ou totales.

Tout d'abord, la mobilité de l'emploi en montagne est largement liée à la création de très petites entreprises qui sont les créatrices nettes d'emploi. Quand on accompagne, comme c'est notre cas, les créateurs depuis l'idée originale jusqu'à l'aboutissement et même après, soit en première création, soit en reprise, on s'aperçoit qu'il faut les accompagner sur une pluriactivité, que ce soit une pluriactivité artisan, commerçant, profession libérale ou salariée. On s'aperçoit aussi que notre système de protection sociale n'a pas jusqu'ici su s'adapter à ce type de situation. Je me répète peut-être, mais cela se situe dans le cadre des propositions législatives et réglementaires que tous les élus de montagne ont présentées, sous forme de proposition de loi, sur le bureau de l'Assemblée comme sur celui du Sénat :

- guichet unique (des expériences existent dans ce domaine) ;
- caisse pivot (c'est la solution, à mon avis, mais, pour l'instant, de fortes rigidités bureaucratiques s'opposent à leur mise en place, alors qu'elles seraient une réponse pertinente à ces besoins).

On a parlé tout à l'heure des guides d'accueil des différentes stations. Nous éditons également le « *Guide des saisonniers pluriactifs* » chaque année, grâce à l'aide du ministère de l'Emploi et de la DIACT. Il vise non seulement à renseigner les saisonniers mais aussi leurs partenaires, c'est-à-dire les élus, les chefs d'entreprise, les systèmes d'accueil, comme les maisons des saisonniers. Il est toujours mis à jour et est à disposition de tous les partenaires, des pluriactifs et des saisonniers.

Michel DRAPIER : Dans le Briançonnais, vous avez effectivement un peu d'avance. Il faut le dire. Vous vous préoccupez depuis très longtemps du statut du saisonnier.

Une intervenante (médecin) : Je voudrais intervenir dans le sens de monsieur. Un salarié qui travaille majoritairement en indépendant de façon saisonnière (sa couverture sociale est celle des indépendants) a eu, au cours d'un CDD salarié, un accident du travail. Il se retrouve dans une situation inextricable, car il est obligé d'avancer la totalité des soins pour cet accident du travail parce que la Caisse des salariés ne le connaît pas et refuse de le connaître. Il va donc falloir, là aussi, mettre en œuvre un chantier à un niveau plus haut que celui des élus, malheureusement.

Michel DRAPIER : On va peut-être descendre dans la rue.

Jean-Yves RÉMY : Concernant les couvertures sociales, les entreprises se retrouvent assez régulièrement confrontées à certains problèmes. Je voudrais souligner une action intéressante : la démarche paritaire de la branche « remontée mécanique ». Nous avons

signé, cette année, un accord paritaire sur le régime prévoyance. C'est un début, puisque cela concerne essentiellement la garantie décès dont la particularité est de se poursuivre, tout au long de l'année, pour les saisonniers, soit plus de neuf mois après leur contrat. Le saisonnier qui va cumuler les saisons, changer de régime entre l'été et l'hiver, conservera ainsi une couverture jusqu'à son prochain contrat.

Michel DRAPIER : C'est un point d'avance. Emmanuelle ?

Emmanuelle GEORGE-MARCELPOIL : Dans cet atelier, on a changé un peu de champ dans la destination touristique, puisqu'on a beaucoup parlé de logique verticale, sectorielle, des différents métiers qui constituent et contribuent à proposer une destination touristique avec des intérêts, des corporations, des attentes de reconnaissance de diplômes, de métiers.

Premièrement, nous avons vu le domaine skiable dans son ensemble, intégrant ou pas le service des pistes selon les situations. Ce n'est pas une critique mais un élément structurant de ce qu'est une destination touristique, car les gens viennent avant tout pour le domaine skiable.

Je rejoins assez la remarque que vous avez faite : il y a relativement peu de structuration ou de représentation de tout un pan de la destination touristique sur l'accueil et sur ce qu'est aussi la destination, c'est-à-dire l'hébergement, les services autres que le domaine skiable où les degrés de mobilisation et d'implication des acteurs sont beaucoup moins avancés que ceux qui sont aujourd'hui présents à la tribune.

Cela amène à analyser les zones de confrontation. On voit en effet que, derrière le domaine skiable, il existe des logiques, des conventions collectives, des avancées en matière de formation qui peuvent leur donner une place un peu particulière par rapport à d'autres types de saisonniers et de pluriactifs. Il existe de même des zones de confrontation entre les saisonniers et la population touristique qui n'a pas du tout à gérer ce genre de problème. Socialement, c'est aussi un élément à prendre en compte.

Concernant l'aspect temporel, on a dit que les stations avaient trente ou quarante années, voire plus pour certaines, mais un effet de génération va certainement se produire sur les représentations et les visions de certains métiers, ce qui ne va pas être facile à gérer et à anticiper pour faire évoluer ces métiers.

Deuxièmement, les logiques de ces acteurs s'intègrent dans un contexte de tendances assez lourdes.

Je voudrais mettre l'accent sur deux points. Je pense que M. Grognet n'a pas eu le temps de développer le profil du pratiquant moyen, car il doit être plus diversifié que cela. La connaissance de certains pratiquants est certainement plus développée que la moyenne. Dans tous les cas, les pratiques évoluent. Vous avez beaucoup parlé des domaines skiables, mais l'augmentation de la pratique du hors-piste - on pourrait ouvrir un champ très large - va avoir des conséquences sur votre métier et sur les compétences. Cela touche aussi le rôle du maire en tant que responsable de la sécurité sur son territoire. Cette évolution est déjà en cours.

On a abordé le rôle de l'agriculture. On a parlé de l'agriculture comme étant l'expression d'une attente de la clientèle qui veut du goût, du vrai, de l'authentique. On a souvent cantonné cette vision de l'authentique, du terroir, du produit, aux stations de moyenne montagne en disant que cela pouvait être leurs voies de reconversion et de diversification. Je pense que cela vaut pour toutes. Prenons toutefois garde de ne pas folkloriser l'agriculture comme une espèce de vitrine pour répondre à une clientèle. Il faut peut-être repenser les articulations entre ces différents secteurs d'activité.

Troisièmement, on a relativement peu parlé de l'environnement ou du développement dit durable, mais ce n'était pas non plus forcément le sujet. Cette question va certainement apparaître rapidement dans les perspectives concernant la gestion des ressources en eau et autres dans un sens positif. Il ne s'agit pas toutefois de mettre l'accent sur les stations comme n'étant pas les meilleures élèves en la matière. On peut en tirer au contraire certaines choses. On a en effet très peu parlé des procédures de certification diverses et variées, mais elles en font partie.

Un deuxième domaine en matière de durabilité va beaucoup être présent dans les années à venir : l'immobilier de loisirs, qui est la base du devenir des stations, du taux de remplissage, de l'adaptation de la clientèle. Le maire a là aussi un rôle dans la gestion du foncier et des choix de développement qu'il peut faire sur sa commune.

J'ai donc entendu parler d'agriculture, de domaines skiabiles, du BTP, dans notre atelier. On est bien sur le fait qu'une destination touristique est un mélange de secteurs, de métiers, d'hommes, d'intérêts souvent contradictoires. On retrouve le fait que le maire a un rôle de tricotage de ces logiques pour faire en sorte que tout cela tienne ensemble pour créer une véritable destination touristique de qualité et performante pour l'avenir. De ce point de vue, des choses sont certainement à retenir dans ce qu'on appelle le *benchmarking*, c'est-à-dire en regardant ce qui se passe à droite et à gauche et pas seulement en station d'altitude - cela peut aussi être dans les stations du littoral - pour essayer d'en tirer des éléments et faire en sorte que l'exception qu'on a toujours associée aux stations de montagne ne soit pas finalement un isolement mais devienne quelque chose d'avant-garde pour l'ensemble du développement de la montagne.

CONCLUSION

Michel DRAPIER : Merci. Messieurs les élus, il vous appartient de conclure. Nous sommes d'ailleurs vos invités. Vous avez quelques chantiers sur la planche si ce n'est pas déjà fait. Président Brottes.

François BROTTE, *président de l'ANEM, député de l'Isère* : Je voudrais d'abord remercier tous les participants pour leur mobilisation et la qualité de leur témoignage à ces ateliers. Nous avons enregistré tout ce qui a été dit. Ce sera donc bien évidemment retenu contre eux, et nous essayerons d'en faire le meilleur usage.

Les élus de l'ANEM ont vocation à faire entendre la voix de la montagne dans nos deux Assemblées, le Sénat et l'Assemblée nationale, en essayant, quelles que soient nos appartenances politiques et nos sensibilités, de parler d'une seule voix. L'intérêt général de l'activité de la montagne, de ses emplois, de l'accueil des touristes, de sa pluriactivité, etc., nous est cher et nous essayons généralement de nous mettre d'accord sur des positions. Je dois dire que depuis vingt et un ans, nous nous débrouillons assez bien. Toutefois, nous avons de plus en plus de difficulté à faire valoir la spécificité de la montagne. Il faut l'entendre, parce que les temps sont durs partout, en milieu rural et dans les villes. Chaque fois qu'on plaide cette spécificité pour revendiquer, au niveau national ou européen, des financements particuliers et des considérations particulières, ceux qui ne vivent pas en montagne ou qui n'y travaillent pas ont du mal à comprendre que nous ayons cette exigence, parce que la notion de pente, de climat difficile, de temps de parcours compliqué, leur échappe un peu. Il faut donc sans cesse revenir dessus, expliquer, faire de la pédagogie. Nous avons donc encore du pain sur la planche pour de nombreuses années compte tenu de la difficulté de l'exercice.

Je retiens des échanges de ce matin le paradoxe dans lequel nous nous trouvons qui nous interdit - cela n'engage que moi, mais il faut bien s'exprimer - de bâtir, en toutes choses, un modèle unique. Comme cela a été évoqué, il y a la logique des métiers, la logique des territoires et celle des entreprises, mais ces trois logiques ne cheminent pas forcément en parallèle. Il importe que le service rendu aux populations et aux touristes soit de la meilleure qualité possible sur le terrain de l'environnement, de la sécurité, de la qualité de l'accueil. C'est l'exigence du marché, mais c'est aussi la première donnée. Si nous n'avons pas de clients, il sera difficile d'avoir des emplois. Il ne faut donc pas perdre cela de vue d'autant que cela évolue, parce que le marché s'ouvre, que les exigences sont différentes et que les demandes et les offres ne s'ajustent pas toujours aussi facilement et simplement qu'il y a dix ou quinze ans, même si j'enfonce une porte ouverte en le disant.

Il y a deux sujets.

Le premier concerne l'aspect professionnel. Faut-il privilégier la dimension métier ou la dimension compétence et, on a évoqué les diplômes tout à l'heure, à quel niveau doit-on s'arrêter ?

Est-il important d'avoir des compétences qui peuvent être utilisées et utilisables dans plusieurs métiers, qu'on les exerce en montagne ou ailleurs, ou faut-il durcir considérablement la notion de métier avec le risque de ne pouvoir l'exercer que dans un temps court et dans des territoires limités ?

On voit bien que, selon la manière dont on va mettre en place une loi, un règlement ou des dispositions portées par des collectivités territoriales comme les Régions, on va influencer plus une logique qu'une autre. Je ne suis d'ailleurs pas sûr que nous soyons très clairs entre nous sur ce point. Chacun fait son travail de lobbying et c'est normal, mais le travail des élus consiste à veiller à l'intérêt général. Il ne faut donc pas non plus trop aller dans une dérive ou dans une autre sur cet aspect. Je fais court, mais on pourrait largement développer.

Le deuxième est aussi un peu paradoxal, mais on n'a pas non plus à trancher, me semble-t-il, parce que la liberté de chacun est en jeu : sommes-nous, au niveau de l'employeur, dans une approche territoriale (groupement d'employeurs) ou strictement d'entreprise ?

Je crois que nous avons bien vu les deux volets ce matin. Une entreprise peut s'attacher à faire en sorte que ses employés et ses professionnels aient un travail toute l'année, quel que soit l'endroit où ils l'exerceront (dans différents pays, en plaine, en montagne, etc.). Par ailleurs, un territoire peut s'employer à pérenniser l'emploi sur celui-ci avec une pluriactivité organisée à l'échelle de ce territoire. Je pense qu'il n'y a pas à trancher sur ce point. Certaines personnes sont susceptibles d'être plus intéressées par une approche de pérennisation dans une entreprise, quitte à bouger, parce qu'elles sont jeunes ou que leurs enfants sont partis de la maison, etc. D'autres sont plus attachées, et cela se comprend tout à fait, à essayer d'avoir un peu de stabilité dans une vie difficile. Si on se mettait à organiser des textes par trop contraignants qui pousseraient, dans le cadre des métiers et des compétences et dans celui des territoires et des entreprises, plus une logique qu'une autre, on se tromperait. Cela ne signifie pas qu'il faille fuir le débat et ne pas avancer.

On a remarqué que, dans la loi sur les territoires ruraux, au niveau de la pluriactivité - en dehors du guichet unique, de la caisse pivot et de la maison des saisonniers, qui ne sont du domaine législatif, me semble-t-il - beaucoup de choses ont évolué dans la prise en compte des contrats. Il faudra toutefois certainement remettre l'ouvrage sur le métier, parce qu'il faut là encore de la réactivité législative, ce qui n'est pas toujours le cas compte tenu de l'exigence du terrain et de l'attente des acteurs. Nous avons cependant pris une vingtaine de mesures - Robert de Caumont les comptabilise mieux que moi - et nous avons une liste assez conséquente sur la manière de traiter le problème. Nous n'avons toutefois pas tout réglé.

Personne n'avait imaginé l'effet collatéral de la convention UNEDIC, qui ne comporte certes pas que des aspects négatifs. J'ose du moins le penser. Il faut donc traiter ce problème, parce que c'est un vrai sujet.

Nous avons donc des chantiers sur lesquels vous nous avez invités à travailler. Nous ne les découvrons pas, mais il est bien qu'un colloque comme celui-ci permette de les mettre en exergue.

Un Observatoire, oui : l'observatoire des métiers, l'observatoire des formations, l'observatoire des besoins en formation. Cela débouchera peut-être sur la notion de « Centre commun ». Je retiens cette idée, car elle me semble importante. Nous avons d'ailleurs engagé un travail avec l'Association des régions de France, qui sont en compétence directe sur la formation continue. Je pense que nous allons justement profiter de ce qui s'est dit ce matin pour développer avec elles un chantier interrégional sur ce sujet, puisque chaque région porte son « fardeau » de formation. Encore faut-il que, pour des métiers et des compétences - j'utilise à dessein le double terme - qui ont vocation à être mobiles, on fasse de l'interrégional, voire de l'international, mais c'est une autre histoire. Sont liés à cela les autres chantiers que vous avez évoqués comme la question des diplômes : à quel niveau doit-on descendre pour ne pas faire des diplômes trop étroits qui ressemblent à des ghettos et qui n'ont pas d'avenir à certaines périodes de l'année ? C'est un sujet délicat.

J'ai noté tout cela. Je souhaite, et je n'en doute pas, au niveau du Comité directeur de l'ANEM, dont de nombreux élus sont présents ce matin, que nous puissions, en liaison avec nos partenaires naturels que sont les collectivités et l'État, faire en sorte que, sans légiférer de manière outrancière et trop bloquante, nous puissions intégrer ces problématiques.

Michel DRAPIER : Merci Monsieur le président. Martial, futur président de l'ANEM, me semble-t-il, vous pouvez venir après. Nous allons excuser Gilbert Blanc-Tailleur qui sera remplacé par Pierre Bouvier, maire de Le Monétier les Bains.

Pierre BOUVIER, maire de Le Monétier les Bains : Je ne remplace pas, parce qu'il est irremplaçable, mais je supplée le président Gilbert Blanc-Tailleur, maire de Courchevel et président de l'Association nationale des maires de stations de montagne. En tant que maire de base, j'ai bien écouté ce qui s'est dit ce matin. Cette montagne, qui est la nôtre et qui est à la fois notre territoire et notre pays, est complexe. Ce territoire a des handicaps, des contraintes. Nous en sommes conscients comme tous les gens qui y travaillent et essayent d'y vivre. Ils sont confrontés à des difficultés au niveau des services publics mais aussi de la santé, c'est-à-dire la vie, du début à la fin. On peut également parler des maternités, parce que, si on veut que les gens viennent en montagne, ils doivent pouvoir y fonder des familles, ou des crématoriums, car tout cela fait partie de la vie de nos montagnes.

C'est aussi un territoire d'excellence, puisqu'il est plus difficile qu'ailleurs d'y faire quelque chose et qu'il nous faut réussir, parce que les gens qui viennent et qui nous font vivre ont souvent des exigences supérieures à la moyenne. Il faut donc des gens forts et des gens formés, y compris des élus. Les maires de montagne devraient effectivement être meilleurs que les autres et se former davantage. Heureusement, l'ANEM est là pour que les élus de base, dont je fais partie, puissent aborder ces problèmes avec des gens qui les discutent au plus haut niveau. Je suis d'ailleurs effaré de constater qu'un grand nombre de maires, y compris des maires de station, font fi de cette chance que nous avons de pouvoir aborder ces sujets à travers des associations comme l'Association nationale des maires de station ou l'Association nationale des élus de montagne. Je leur dis de temps en temps, même si cela ne leur fait pas plaisir, que cette responsabilité est une des premières que nous ayons.

Pour le reste, il faut assurer un avenir à nos montagnes. Pour cela, il faut avoir le courage de dire que les choses changent et qu'elles doivent changer, notamment vis-à-vis de l'agriculture, parce que nous sommes souvent confrontés à des problèmes avec nos agriculteurs. Il faut avoir le courage de leur dire que ce n'est pas parce que la prime à la tête de bétail a été diminuée par deux qu'ils vont devoir multiplier par deux le nombre de bétail qu'ils ont à entretenir, sinon cela risque de produire un résultat inverse. Il faut aussi leur dire, comme cela a été excellemment dit tout à l'heure, que les agriculteurs ne sont pas des jardiniers, mais qu'ils entretiennent la montagne. Celle-ci a en effet besoin non d'être jardinée, mais entretenue et gérée. Il faut aussi avoir le courage de changer de direction de temps en temps et de donner un peu d'espoir.

Concernant les actions que peuvent mener les maires et les élus pour leur territoire, il leur faut, face à la rareté du foncier et à la pression foncière, s'impliquer réellement dans la rénovation de l'immobilier de loisirs. Outre que c'est l'avenir des activités et de notre territoire, cela évite de consommer trop d'espace.

Pour supprimer un peu de saisonnalité, il faudrait peut-être agir pour trouver des applications et des possibilités de travailler tout au long de l'année. Certains secteurs permettent de désaisonnaliser notre activité comme l'artisanat, la petite industrie (le maire de Montclar a permis, en mettant son eau en bouteille, de pérenniser des emplois) ou de nouvelles activités comme le *webness*. J'y crois beaucoup.

Michel DRAPIER : Merci Pierre. Les élus de montagne sont les premiers pluriactifs dans le fond, parce que vous avez à peu près tout fait. Jean-Henri, vous êtes...

Un intervenant : Et précaires.

Michel DRAPIER : En plus, effectivement. Vous pourriez défiler dans la rue parfois !

Un intervenant : Cela nous arrive !

Jean-Henri MIR, maire de Saint-Lary Soulan : Je suis le maire d'une commune et d'une station des Hautes-Pyrénées. Je voudrais apporter un témoignage sur le rôle des élus dans cette problématique. Je n'aborderai pas le rôle des parlementaires dont l'action est indispensable pour faire évoluer les situations des travailleurs saisonniers ou pluriactifs. Je parlerai du rôle fondamental des élus dans les territoires à partir d'une expérience, car notre station est un peu à l'origine de la mise en place d'un dispositif territorial qui a maintenant dix ans.

La station de Saint-Lary a, comme de nombreuses stations des Pyrénées, un positionnement touristique de quatre saisons, car nous avons la chance d'avoir des stations de sports d'hiver, thermales et touristiques qui nous permettent de nous mobiliser pour avoir un objectif économique et touristique sur quatre saisons. L'objectif majeur et fondamental était donc le développement de l'emploi. Cet élément est fondamental pour qu'un dispositif territorial puisse prendre en compte la saisonnalité et la pluriactivité. Les objectifs ont donc été très clairs par rapport à ces dispositifs. Je ne les développerai pas, mais il y a eu une pertinence de territoire.

Comme l'a souligné le Président, il n'existe pas de recette miracle. Chaque territoire doit déterminer les conditions pour pouvoir les mettre en place avec l'implication de tous les acteurs socioprofessionnels (les entreprises, les organismes sociaux, les salariés). Ce dispositif local, souvent difficile à définir, doit se donner des objectifs très simples dans cette problématique. Ils sont liés à la fidélisation de ces emplois. Certaines populations veulent continuer à vivre en montagne et de nouvelles veulent s'y établir, mais si la capacité de pouvoir y travailler suffisamment n'existe pas, ce sera impossible. L'élu a donc un rôle de coordination, d'incitateur, de garant du développement. Cela s'inscrit dans ce qui est aujourd'hui le développement durable. À partir de là, il est aussi un animateur pour que ce dispositif puisse bien répondre au diagnostic du territoire, à l'offre et la demande. Il se trouve donc vraiment à la croisée de ces chemins.

Voilà ce que je voulais indiquer sans rentrer dans les détails. Vous avez eu tout à l'heure le témoignage du président d'un groupement d'employeurs. Un groupement d'employeurs ne sort pas du chapeau d'un prestidigitateur. Il provient de la longue maturation de plusieurs années d'un territoire qui y a vu, à un moment, de nombreux intérêts pour apporter à la population locale, au travers de la pluriactivité, des statuts d'emplois à plein-temps, donc une reconnaissance sociale.

Cette démarche est forte pour ce territoire. Se pose cependant le problème de la transposer à d'autres territoires, puisque cette problématique existe dans toutes les vallées de montagne et les vallées touristiques, notamment sur le littoral. Il faut saluer aussi les initiatives menées par certains élus quant au jumelage mer-montagne - le maire de Courchevel était là aussi pour témoigner sur ce jumelage entre Courchevel et Royan - pour démontrer parfaitement ces complémentarités. Cela existe dans l'activité touristique mais aussi dans d'autres activités. Nous sommes en effet en relation avec le secteur agricole qui, dans le domaine du groupement d'employeurs, a déjà une certaine expérience. Des complémentarités existent aussi dans ce secteur.

Pour terminer, un clin d'œil à cette organisation de territoire transfrontalière, parce que nous avons la chance d'être relié par un tunnel à un secteur espagnol qui a une activité touristique d'été. Nous essayons, avec beaucoup de difficulté, de voir comment des travailleurs de notre territoire ou des travailleurs espagnols peuvent, à partir du moment où ils proposent, notamment dans le secteur de l'hôtellerie, une offre intéressante l'été, répondre à notre offre plus importante l'hiver qui est souvent déficiente.

Voilà les témoignages que je voulais apporter par rapport à l'organisation de la pluriactivité dans les territoires. Beaucoup de questions restent évidemment posées.

Michel DRAPIER : Merci Jean-Henri.

Martial SADDIER, secrétaire général de l'ANEM, député de la Haute-Savoie : Quelques mots pour compléter et bien réaffirmer quelques valeurs et quelques combats de l'Association nationale des élus de la montagne.

Notre République a maintenant inscrit, dans le marbre de sa Constitution, les trois piliers du développement durable. Il n'y a donc plus de doute sur notre capacité de traiter en amont les problématiques environnementales aussi sensibles soient-elles, ni sur notre volonté de

réaffirmer que nous sommes un véritable acteur économique de ce pays, qu'il s'agisse du tourisme d'hiver ou d'été, avec la mer, mais la montagne y prend toute sa place.

Notre engagement est vraiment ce pilier humain et ce pilier social. Nous plaçons le fait que des hommes et des femmes vivent et travaillent en permanence ou de manière saisonnière dans nos territoires de montagne. Cela nous anime vraiment profondément. La montagne n'est pas le réservoir rural d'un monde urbain et encore moins son parc d'attraction ou d'activité. Il n'existe pas d'ambiguïté. Je voudrais vraiment insister sur ces fondamentaux affirmés par les élus de la montagne.

L'ANEM est présente et a souhaité être partenaire du SAM à cette table ronde, car nous voulons afficher notre volonté de parler et de débattre en public de tous ces sujets sans aucun tabou. C'est aussi la conscience que nous relèverons et que nous trouverons des solutions ensemble. Madame la secrétaire générale a rappelé, et elle a eu raison, que nous avons mis ensemble un dispositif expérimental pour les saisonniers qui est reconnu aujourd'hui par tous, de la mer à la montagne. Au-delà de 2008, ce dispositif laissera derrière lui un bilan extrêmement positif. Les élus de l'ANEM ont obtenu, dans cet esprit, que, dans la loi « Habitat », une mission un peu similaire soit mise en place pour lutter contre les résidences secondaires et leur prolifération.

Pour terminer, deux constats et des valeurs.

On n'en parle peut-être pas assez, mais on en parle cependant en tout cas beaucoup dans l'industrie : le monde de la montagne et de la neige va devoir, et il a commencé, faire face à ce qu'on appelle la mondialisation non dans le sens d'une délocalisation des installations mais de la clientèle. Nous devons avoir constamment à l'esprit que nous allons devoir faire face à un monde qui est comme il est, qui sera encore comme cela cet après-midi et que cela s'accroîtra probablement, parce que la communication est plus grande, que les transports sont plus faciles. Demain, la montagne française va devoir faire face à la montagne de l'est ou d'autres continents. Nous devons donc avoir un esprit très ouvert.

Nous devons également aborder l'attachement à notre territoire avec sincérité mais aussi avec une certaine maturité et une certaine crédibilité. Il ne suffit pas d'ouvrir un poste de radiologue dans un hôpital rural ou de montagne pour qu'un radiologue réponde. Je peux parler librement de certains sujets tabous, parce que je suis président d'un hôpital et président de conférences sanitaires départementales. Les élus de la montagne doivent toujours avoir une crédibilité et un équilibre dans leur discours entre la défense de leur territoire et une évolution nationale et internationale probablement incontournable, surtout quand on parle de santé, donc d'efficacité d'actes et de résultats dans les interventions médicales.

Pour clôturer, cela a été dit, mais il faut insister : un texte national peut difficilement s'adapter à tous les territoires de montagne. Nous avons donc besoin de souplesse dans les textes, dans les décrets, dans les circulaires, dans les sensibilités de monsieur le préfet. Être préfet dans les Alpes du Nord, en Savoie ou en Haute-Savoie n'est pas la même chose que dans le Cantal ou dans les Hautes-Pyrénées. Pourtant, dans tous les cas, on est préfet, député ou sénateur dans trois départements de montagne, dans trois territoires de montagne alors que

les montagnes sont différentes. Dans l'une, on est confronté à de très fortes pressions foncières urbanistiques et des milliers d'arrivants chaque année. Dans l'autre, on se bat pour que la dernière classe et le bureau de poste ne ferment pas et on a du mal à mettre en place des transports en commun en raison de la faible densité de la population.

Un sujet me tient particulièrement à cœur : nous avons également des fondamentaux qu'il ne faut pas toucher. Nous mordons lorsqu'on en parle.

Dans notre territoire, et cela fait la force de la France, j'en suis personnellement convaincu, il existe une dualité de la montagne : la montagne aménagée pour faire des pistes de ski et la montagne à vaches. Cette haute montagne doit rester et restera - il y a unanimité tant à l'Assemblée nationale qu'au Sénat - un domaine libre d'accès où doit s'exprimer la solidarité sur les secours. Sur ce sujet, l'Association nationale des élus de la montagne a une position extrêmement forte et nous y tenons comme à la prune de nos yeux. Je crois que cette opinion est partagée par l'ensemble des acteurs de la montagne.

Voilà ce que je voulais vous dire. Merci de votre présence et merci aussi à l'animateur pour ce travail autour de cette table ronde.

Michel DRAPIER : Merci Martial. Président ?

François BROTTE, *président de l'ANEM, député de l'Isère* : J'ai deux annonces très importantes à vous faire.

Je vais faire un commentaire sur ce que vient de dire Martial Saddier, secrétaire de l'ANEM. Il sera président en octobre. Ce n'est pas un scoop, car nous nous relayons tous les deux ans.

Je voulais lui dire que je pensais, avec lui, que les préfets étaient mieux répartis sur le territoire que les ours et les loups (*Rires de la salle*) et que nous étions très attachés au maintien des préfets dans les départements. Pour le reste, je ne ferai pas de commentaire.

Première annonce : en mai, nous allons remettre publiquement le résultat d'un travail considérable qui a été effectué pendant près de six mois sur l'environnement social dans les stations. Les syndicats de salariés ont mené des réflexions sur ce sujet. Les élus de la montagne ont également souhaité avoir une réflexion côté collectivités territoriales sur ce point, parce que, comme cela a été dit ce matin, les élus ont un rôle à jouer. Ils ne peuvent pas jouer tous les rôles, mais ils ont forcément un rôle à jouer. Nous prendrons donc notre responsabilité comme partenaires de cette question et nous ferons un certain nombre de préconisations.

Deuxième annonce : je vous invite tous sur le stand de l'ANEM pour que nous puissions terminer amicalement ce colloque, comme cela a commencé.

Merci à tous.

(*Applaudissements*)