



anboreif

Lettre d'information des Maisons de l'Emploi du Périgord Noir, du sud Périgord, de Villeneuve-sur-Lot et de la MDE/MCEF du Pays Bourian
N°42 - été 2014 - spécial saisonniers - gratuit

Près de 8.000 offres saisonnnières à pourvoir en 2014

Pôle emploi vient de publier les besoins en main d'œuvre de nos entreprises : environ 3 emplois sur 4 seront saisonniers dans les bassins d'emploi de Villeneuve-sur-lot, Bergerac, Sarlat et Gourdon. Près de 8.000 offres seront à pourvoir tout au long de l'année, dans l'agriculture, le tourisme, l'industrie agroalimentaire et les services.

Le sujet est majeur pour les entreprises qui recrutent, mais aussi pour les travailleurs saisonniers. C'est pour cette raison que quatre maisons de l'emploi et de la formation ont collaboré à la rédaction de cette lettre d'information.

Au-delà de cette @lettre, nous proposons un appui et conseil à tous.

>> MDE Sarlat-Terrasson www.mdepn.com/saisonniers

>> MDE Bergerac-Lalinde www.mdesp.fr

>> MDE Villeneuve-sur-lot www.mde47.fr

>> MDE/MCEF du Pays Bourian [>> lien](#)

Le travail saisonnier

Sommaire :

DOSSIER

Emplois partagés

>> lire pages 13 à 18

DOSSIER

Où nous trouver

La carte et les contacts des Maisons de l'emploi et MCEF

>> lire page 2

Actualité

Les chiffres de la saisonnalité, la fiche horaire, le temps partiel, réseau national ...

>> lire page 3

Trouver un job saisonnier

Conseils et liens utiles

>> lire page 4

Nouvelle convention d'assurance chômage

>> lire page 5

Saison et santé

>> lire page 6

Formation

>> lire page 7

Orientation professionnelle

dans les métiers saisonniers

>> lire page 8

Presse

Actualité de la Maison de l'emploi Sud Dordogne

>> lire page 9

Espace saisonnier

Périgord Noir

Accueil et conseils quotidiens

>> lire pages 10-11

MDE/MCEF du Pays Bourian

>> lire page 12

Action cofinancée par l'Union Européenne





Maison de l'emploi du Périgord Noir

SARLAT (24200):

Place Marc Busson
Tél : 05 53 31 56 00
du lundi au vendredi
8h30 à 17h30

TERRASSON (24120):

58 avenue Jean Jaurès
Tél : 05 53 50 82 44
du lundi au jeudi
8h30 à 12h30
et 13h30 à 18h
vendredi fermeture à 16h30

mail : contact@mdepn.com
site : www.mdepn.com

Maison de l'Emploi Sud Périgord

BERGERAC (24100) :

16 rue du Petit Sol
Tel : 05.53.73.52.60
du Lundi au jeudi : 8h30 – 12h30
/ 13h30 – 17h30
Vendredi 8h30 -12h30

LALINDE (24150):

3 rue du Professeur Testut
Heures d'ouverture :
Tel : 05.53.73.43.80
du Lundi au jeudi : 9h00 – 12h30
/ 13h30 – 17h30
Vendredi fermeture à 17 h

Mail : contact.mdesp@orange.fr
site : www.mdesp.fr/

Maison de l'Emploi du villeneuvois et du fumelois

VILLENEUVE SUR LOT

(47 300) :
51 r Acacias
Tel : 05 53 71 70 70
du lundi au vendredi : 9h-12h /
14h/17h

FUMEL (47500):

av Pelletan
Condat
Tel : 05 53 49 59 30
lundi mardi jeudi vendredi :
9h-12h / 14h/17h

Mail : maisonemploi.vifu@orange.fr
site : www.mde47.fr



Maison Commune Emploi Formation (MCEF) du Pays Bourian

GOURDON (46300):

98, av Gambetta
Tél : 05 65 41 95 50
lundi mardi mercredi vendredi : 9h-12h
/ 14h-17h jeudi : 9h-12h

Mail : mcef-paysbourian@orange.fr
site : www.mcef.midipyrenees.fr



Maison de l'emploi ou MCEF

● Point public



zone de couverture
des MDE/MCEF

Le travail saisonnier en 2014 quelques chiffres :

7 739 projets de recrutements (source Pôle emploi) :

2 714 pour Bergerac - Lalinde

2 650 pour Sarlat - Terrasson

2 375 pour Villeneuve sur Lot - Fumel

1 981 pour Gourdon - Cahors



L'Enquête sur les besoins de main d'oeuvre (BMO) est parue (source Pôle emploi)
>> voir l'enquête

Les chiffres pour le Périgord Noir :

>> voir l'extrait

La fiche horaire pour éviter les conflits

De nombreux employeurs souhaitent être sécurisés dans la gestion horaire de leurs personnels saisonniers et CDD. Ils savent que trop de différents naissent d'une mauvaise maîtrise du temps de travail. Les salariés sont également demandeurs pour que les heures travaillées soient quotidiennement relevées. La fiche horaire complétée et validée chaque jour avec le (la) salarié(e) peut prévenir bien des soucis et c'est pourquoi les partenaires sociaux, représentants des syndicats d'employeurs et de salariés, ont souhaité en faire la promotion.

>> [téléchargez une fiche horaire](#)

>> contactez l'espace saisonniers (05.53.31.56.32), pour que nous vous en adressions par courrier (format carboné 2 volets)

>> voir aussi le site www.mdepn.com/saisonniers.

Nouvelle réglementation sur la durée de travail à temps partiel

24 heures de travail par semaine minimum: cette mesure est issue de la loi pour la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale. L'obligation de travailler au moins 24 heures par semaine (sauf dérogation légale ou conventionnelle) est repoussée au 1er juillet 2014, pour tout contrat conclu depuis le 22 janvier 2014.

>> [Pour en savoir plus](#)

La section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation du Conseil économique, social et environnemental (CESE) prépare actuellement un avis intitulé « la saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agro alimentaires : une réalité méconnue aux enjeux pourtant importants » avec comme rapporteur M. Rafaël Nedzynski.

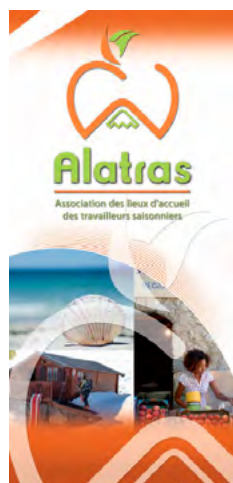
Dans ce cadre, la section a souhaité bénéficier de l'analyse et de l'expérience Alatras, Centre de ressources national saisonnalité pluriactivité.

M. James Chatenoud, Consultant/Dirigeant d'entreprise et conseils en GPEC et GTEC a été auditionné le 12/02/14 à Paris au titre de la Maison de l'emploi du Périgord Noir

>> [Consultez sa présentation.](#)

❖ La plaquette de présentation d'Alatras, réseau national des maisons des saisonniers

Pour mieux nous connaître, téléchargez notre plaquette de présentation.



>> <http://www.alatras.fr/images/stories/Doc-Man/Actualites/Alatras-depliant2012.pdf>

ALATRAS
Centre de Ressources sur la saisonnalité et la pluriactivité

Téléphone : 06 44 00 11 49
Mail : alatras@alatras.fr



>> téléchargez également la plaquette de tous les contacts des points d'accueil des saisonniers en France

Trouver un job saisonnier

Consultez les dossiers proposés par Pôle emploi :



>> [Vous êtes à la recherche d'un job saisonnier?](#)

Retrouvez toutes les informations sur le cadre législatif, des conseils pour mener vos recherches, et consultez les offres d'emplois.

>> [A la recherche d'un job saisonnier](#) : des conseils sur la recherche d'emploi et un point sur les secteurs d'activité qui recrutent.

>> [Cap sur les offres d'emplois saisonniers !](#) Retrouvez des sites d'emplois et accédez aux offres.

>> [Les vendanges, un emploi saisonnier au vert](#) : Chaque année, les vendanges créent de nombreux emplois saisonniers de fin août à octobre. Réputés pour leur convivialité, ces jobs sont tout particulièrement destinés aux jeunes. Le travail est souvent pénible, mais l'expérience est enrichissante.

>> [Les métiers de la plage](#) : Des opportunités d'autant plus intéressantes à saisir que certains jobs ne requièrent aucun diplôme. Pour certains jobs seules la motivation et la débrouillardise suffisent !

et le hors-série "Mode d'emploi" Jeunes et saisonniers

>> [Ouvrir](#)



Job Saisonnier : avantages et contraintes

Souvent assimilé aux jobs d'été, le travail saisonnier présente pourtant des avantages et des contraintes bien spécifiques. Très fréquent pour les métiers du sport, de l'agriculture ou encore du tourisme, ce mode d'embauche permet de changer régulièrement de cadre

professionnel et il est plébiscité par ceux qui veulent barouder le temps d'une saison...ou plus si affinités. Tour d'horizon.

>> <http://orientactuel.centre-inffo.fr/Travail-saisonnier-une-autre-facon.html>

>> **Travailler durant les vacances avant ses 18 ans ?**

Connaître les règles d'embauche des mineurs pour un job d'été.

>> **Un job, le temps d'une saison**

La course aux emplois saisonniers est ouverte. Saisissez les opportunités !

NOUVELLE CONVENTION D'ASSURANCE CHOMAGE AU 1ER JUILLET 2014.....

Assurance chômage 2014-2016 : les 5 principaux points de l'accord



Création d'un nouveau système de droits rechargeables, durcissement du régime des intermittents, seniors mis à contribution : les partenaires sociaux ont décidé de changer les règles d'indemnisation pour certains chômeurs. Voici les principales mesures actées, qui ne remettent toutefois pas en cause le montant des allocations et les principes de base de l'assurance chômage (ouverture de droits au bout de 4 mois de travail, selon la règle du "un jour travaillé = un jour indemnisé").

1- Des droits "rechargeables"

Ce nouveau dispositif, permettra à partir du 1er juillet à tous les demandeurs d'emploi d'accumuler les droits à indemnisation chaque fois qu'ils retravaillent, alors qu'ils en perdaient auparavant une partie. L'objectif est à la fois d'inciter à la reprise d'emploi et d'assurer une meilleure couverture aux chômeurs.

Le mécanisme : quand un demandeur d'emploi arrive en fin de droits, Pôle emploi "recharge" son compte avec les nouvelles allocations qu'il a acquises en retravaillant. 150 heures de travail suffisent à ouvrir de nouveaux droits.

2- Le cumul "petits boulots - allocation" simplifié

Le système d'"activité réduite", qui permet à plus d'un million de chômeurs de cumuler petits boulots et allocation, est réformé et simplifié.

La possibilité de cumuler allocation et salaire n'est plus limitée à 15 mois comme auparavant. Jugé trop complexe, ce système génère aujourd'hui beaucoup de "trop perçus" que les chômeurs doivent ensuite rembourser.

Accord national interprofessionnel relatif à l'indemnisation du chômage - PDF - 128.82 Ko -

Source : <http://tempsreel.nouvelobs.com>

3- Le régime des intermittents un peu moins favorable

Leur régime spécifique, que le patronat voulait supprimer en raison de son coût, est finalement maintenu mais durci, en attendant l'ouverture de discussions avec l'Etat avant la fin de l'année en vue d'une réforme de plus grande ampleur.

4- Les plus de 65 ans mis à contribution

Les salariés de plus de 65 ans, jusqu'ici exonérés de cotisations Unedic, contribueront eux aussi au régime.

5- Des allocations repoussées en cas de gros chèque de départ

Les cadres qui ont touché un gros chèque d'indemnités de départ, au-delà de celles prévues par la loi, devront désormais attendre jusqu'à 180 jours pour toucher leurs allocations chômage, au lieu de 75 jours maximum aujourd'hui. Le mode de calcul de ce "différé" est modifié.



Santé au travail et prévention des risques

❖ Favorisez la santé et sécurité au travail en restauration traditionnelle

L'INRS., pour prévenir les risques professionnels, diffuse des brochures d'information concernant la santé et la sécurité au travail dans les métiers de l'hôtellerie-restauration.

- Retrouvez les 6 brochures en cliquant sur les liens ci-dessous :



Gratuit et confidentiel

Organisez avec le service de Santé au travail une réunion d'information sur les risques professionnels et la santé au travail à destination des CDD et de vos salariés permanents. Pour en savoir +, appelez le Service de Santé au Travail : 05 53 31 01 70 ou la Maison de l'Emploi : 05 53 31 56 32

>> Cliquez pour en savoir plus

- >> ED 880 La restauration traditionnelle
- >> ED 991 Femme de chambre et valet dans l'hôtellerie
- >> ED 6033 Lingère, linge et équipier dans l'hôtellerie
- >> ED 6081 Réceptionniste en hôtellerie
- >> ED 6082 Rénovation des hôtels
- >> ED 6149 Encadrant d'équipe d'étage

>> Cliquez ici pour voir l'ensemble des fiches

Assistance téléphonique gratuite (INRS) au 01 40 44 30 00

Gestion des ressources humaines saisonnières

❖ Pour mieux gérer : 10 fiches pratiques publiées par l'Observatoire national de la saisonnalité

Face aux impacts de la saison et aux difficultés récurrentes des entreprises saisonnières à en appréhender les évolutions, notamment en vue de fidéliser leur personnel, une dizaine de fiches pratiques ont été créées pour permettre aux entreprises, notamment les plus petites, de mieux gérer leurs ressources humaines saisonnières.

- Fiche n° 1 : La gestion de la saisonnalité
- Fiche n° 2 : Le recrutement des saisonniers
- Fiche n° 3 : Le logement des saisonniers
- Fiche n° 4 : L'embauche des saisonniers
- Fiche n° 5 : L'intégration des saisonniers dans leur environnement de travail
- Fiche n° 6 : Le management des saisonniers
- Fiche n° 7 : La formation des saisonniers
- Fiche n° 8 : La qualification des saisonniers
- Fiche n° 9 : La fidélisation des saisonniers
- Fiche n° 10 : La pluriactivité et la sécurisation des parcours professionnels

>> Téléchargez les fiches pratiques ici

❖ liens utiles

- >> Consommations de drogues et d'alcool par les salariés : un guide pour les employeurs
- >> Mutuelle des saisonniers HCR, tout ce que vous devez savoir en un clic !

Source ALATRAS : www.alatras.fr

Gestion des ressources humaines saisonnières

Comment gérer les ressources humaines dans une petite entreprise ?

Le Fafih vous propose toute une palette de dispositifs de formation à mobiliser selon votre objectif : recruter, développer les compétences de vos salariés, valoriser leur expérience...

Faites un diagnostic de votre entreprise

Vous souhaitez accélérer le développement de votre entreprise ? Vous avez un projet de recrutement ?

Bénéficiez de l'accompagnement d'un cabinet de conseil expert en ressources humaines et en gestion des compétences.

- **Qu'est-ce que le diagnostic accompagnement RH ?**

Le diagnostic consiste à mesurer les écarts entre les ressources actuelles de votre entreprise et ses besoins futurs en matière d'emplois et de compétences.

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une démarche qui vous permet d'adapter et de développer les compétences de vos salariés pour mieux répondre aux évolutions de leur environnement et servir votre stratégie.

- **Êtes-vous concerné ?**

Si votre entreprise emploie moins de 250 salariés, vous pouvez bénéficier de cette initiative.

- **Comment se déroule la prestation ?**

Le diagnostic et l'accompagnement sont deux prestations indépendantes qui peuvent se succéder ou non.

- Le diagnostic a pour objectif d'analyser les évolutions en cours et leur impact sur l'emploi en matière de ressources humaines dans votre entreprise.

- L'accompagnement consiste à analyser et définir les besoins de votre entreprise en termes de ressources humaines pour mieux répondre à vos objectifs et ainsi vous aider à mettre en place vos projets de formation professionnelle.

- **Financement**

Cette prestation est intégralement prise en charge par le Fafih.

- **À qui s'adresser ?**

Contactez votre conseiller formation Fafih qui sélectionnera le cabinet RH adapté à votre projet.

Pour en savoir plus : www.fafih.com

Infos OPCA FAFIH....

FORMATION DES SAISONNIERS INTER SAISON EN PERIGORD NOIR

Formations **GRATUITES**
des saisonniers



→ Jusqu'à 21h de formation
→ Renseignements et inscriptions au 05 53 31 31 90

ENTRETIEN ET HYGIENE

- Entretien des locaux (3 jours)
- Gestion du petit déjeuner (2 jours)
- Hébergement et qualité de service en étages (2 jours)
- Gestion du linge (1 jour)
- Gestion des produits d'entretien (1 jour)

ACCUEIL ET COMMUNICATION

- Fidéliser la clientèle (2 jours)
- Passeport Périgord – connaissance du territoire (2 jours)
- Offrir un accueil de qualité (2 jours)
- Accueil et pratiques professionnelles (2 jours)
- Anglais – Néerlandais – Espagnol (2 jours)

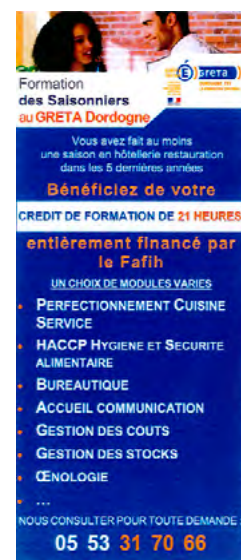
VENTE

- La vente additionnelle (1 jour)
- Connaître les particularités des publics étrangers (2 jours)
- Valoriser l'espace accueil (2 jours)

- Vous êtes dans le secteur de l'hôtellerie-restauration ?

- Vous justifiez d'au moins une saison dans le secteur ?

- Vous souhaitez vous professionnaliser dans un des métiers du secteur ?



Formation des Saisonniers au GRETA Dordogne

Vous avez fait au moins une saison en hôtellerie restauration dans les 5 dernières années

Bénéficiez de votre CREDIT DE FORMATION DE 21 HEURES

entièrement financé par le Fafih

UN CHOIX DE MODULES VARIES

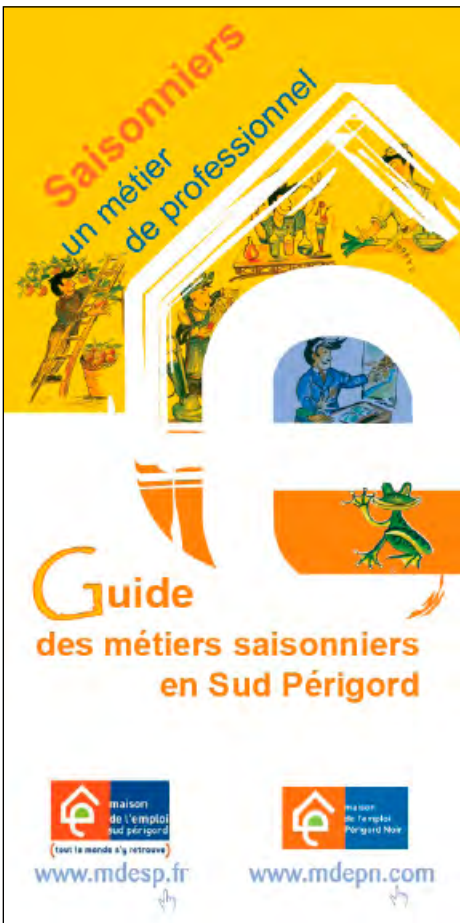
- PERFECTIONNEMENT CUISINE SERVICE
- HACCP HYGIENE ET SECURITE ALIMENTAIRE
- BUREAUTIQUE
- ACCUEIL COMMUNICATION
- GESTION DES COUTS
- GESTION DES STOCKS
- ŒNOLOGIE
- ...

NOUS CONSULTER POUR TOUTE DEMANDE

05 53 31 70 66

Comment préparer son orientation professionnelle dans les métiers

saisonniers ?



Le guide présente 28 métiers saisonniers présents dans nos bassins d'emploi. Il vient d'être réédité. Vous y trouverez toutes les informations utiles sur les périodes d'activités saisonnières, les formations pour avoir toutes les chances d'être recruté(e), de nombreuses recommandations pratiques, etc...
En résumé, c'est un outil indispensable pour réussir votre projet professionnel.

>> Pour en savoir plus

“ La bonne volonté est fondamentale mais ne remplace pas la technicité. Chaque métier nécessite des savoir-faire techniques dont l'apprentissage peut être extrêmement rapide, sur le tas en un ou deux jours d'adaptation et d'autres, plus complexes, nécessitent de l'expérience voire un diplôme ”

Ce guide est disponible gratuitement à la MDE Bergerac, Lalinde, Sarlat et Terrasson, mais aussi dans les points publics ruraux (Belvès, Carlux, Hautefort, Montignac, Salignac, Thenon, Villefranche du Périgord), à la Maison de l'emploi à Bergerac et à LALINDE. Il peut aussi être consulté et téléchargé en ligne :

>> téléchargez le guide



Demandeur d'emploi

❖ La boîte à outils de l'emploi saisonnier

>> La charte de l'emploi saisonnier en Dordogne : un outil essentiel pour réussir sa saison : droits et devoirs de chacune des parties

Listes des documents présents dans la charte :

- engagement des partenaires
- législation, contacts et références des conventions collectives
- extrait de la convention collective HCR/HPA
- fiche horaire



❖ Identifier ses compétences pour les valoriser et trouver des compléments d'activité.

Outils de gestion des compétences à destination des employeurs et des saisonniers pour sécuriser son parcours professionnel

>> EMPLOYEURS : comment valoriser les compétences de vos saisonniers, prévoir la formation, envisager la fidélisation

>> SAISONNIERS : comment sécuriser votre parcours professionnel - fiche horaire.

Pour en savoir plus contactez Chantal Berthomé : 05 53 31 56 32 - www.mdepn.com/saisonniers ou Christelle MORAS : 05.53.73.43.80 / Ixia MONSEAU : 05.53.73.52.60 contact.mdesp@orange.fr / www.mdesp.fr



Interview de la Maison de l'emploi sud Périgord

13 / RÉUSSIR LE PÉRIGORD - 25 AVRIL 2014

RÉUSSIR LE PÉRIGORD

développement

Emploi. Le conseil d'administration de l'Adefa a présenté la semaine dernière le livret dédié à l'emploi saisonnier. Un outil plébiscité par les demandeurs d'emploi et les agriculteurs employeurs de main-d'œuvre.

Le livret 2014 de l'emploi saisonnier est paru

L'Adefa, association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture, que préside Valérie Faurie, a présenté la semaine dernière l'édition 2014 du livret des saisonniers, une de ses actions phares. Cet outil a vu le jour en Dordogne en 2006. L'association départementale est donc précurseur en la matière. « Nous avions constaté à ce moment-là qu'il y avait beaucoup de personnes qui

cherchaient un emploi saisonnier avec une méconnaissance de ce que pouvait offrir le département dans ce domaine, et des employeurs qui n'arrivaient pas à pourvoir leurs besoins, a expliqué Valérie Faurie. L'emploi saisonnier représente 70 % de l'emploi général en agriculture, il est donc essentiel pour le secteur. Il fallait faire quelque chose qui vienne en aide à la fois à ceux qui cherchaient du travail et aux employeurs ».



La présidente de l'Adefa, Valérie Faurie, entourée des membres du conseil d'administration, et de la directrice Valérie Laffargue. (Ph. N. Berbessou)

EN CHIFFRES

70 %
c'est la part de l'emploi saisonnier en agriculture, soit quelque 9 200 salariés

1 704 offres
proposées par 127 structures dans l'édition 2014, principalement en arboriculture et viticulture

3 800 exemplaires
du livret vont être diffusés par l'Adefa et l'ensemble de ses partenaires

Conseil général et MSA

Ainsi est né le premier livret, et déjà plus de 1 000 offres émanant de 80 employeurs. Le Conseil général a dès la première édition soutenu ce projet qui a aussi bénéficié de financement de l'Europe sur l'aspect expérimentation. La MSA est également le partenaire incontournable, puisque les premières années elle réalisait le document. C'est aussi par son entremise que l'Adefa recensait et recense toujours les besoins des employeurs.

Cette année, le livret contient plus de 1 700 offres diffusées par 127 structures.

Les secteurs qui recrutent le plus sont l'arboriculture et la viticulture. Et pas seulement pour la récolte. Les missions peuvent concerner la taille, l'éclaircissage, etc.

Informations pratiques

Autre atout du livret : les nombreuses indications sur les postes à pourvoir. Sont ainsi précisées, outre les coordonnées de l'employeur, les périodes de travaux, leur durée, les

tâches à effectuer, les compétences requises, les possibilités de restauration, d'hébergement, de transport...

Le saisonnier y trouvera également des informations pratiques, par exemple sur la garde d'enfants, les démarches, les éventuelles aides, notamment pour le transport. Des adresses utiles concernant le droit du travail sont mentionnées.

Conduite de matériel agricole

Les propositions de missions saisonnières émanant des Cuma et des entreprises de travaux agricoles montent en puissance pour la conduite de matériel agricole. Pour postuler, il faut impérativement s'adresser à l'Adefa qui vérifie que le candidat a bien les compétences voulues pour le poste.

Le livret n'est pas seulement apprécié des demandeurs d'emploi. Il est très utile aux employeurs qui doivent chaque année reconstituer leurs équipes autour d'un petit noyau de saisonniers fidélisés. Il est aussi précieux pour les partenaires de l'Adefa, Pôle emploi, missions locales, espaces économie emploi... qui l'utilisent et le diffusent. À noter qu'il est possible d'obtenir le livret par courriel, en format PDF sur demande à l'Adefa adefa-dordogne@anefa.org.

Ce document pratique né en Dordogne et qui a fait la preuve de son efficacité a fait des émules. Les Landes se sont dotées d'un livret semblable il y a quatre ans, et Valérie Laffargue, directrice de l'Adefa 24, est en contact avec les Pyrénées-Atlantiques qui voudraient en créer un. Au niveau national, une douzaine d'Adefa ont mis en œuvre cet outil.

NADINE BERBESSOU



Témoignage. Ixia Monseau, chargée de mission à la Maison de l'emploi sud Périgord, utilise beaucoup le livret de l'emploi saisonnier.

« Un document très utile »

« Nous nous servons beaucoup du livret de l'emploi saisonnier de l'Adefa, témoigne Ixia Monseau, chargée de mission à la Maison de l'emploi sud Périgord, basée à Bergerac. Nous proposons l'agenda des offres aux personnes qui viennent nous voir. Souvent, s'y trouvent des postes qui ne sont pas référencés à Pôle emploi. Nous leur expliquons le fonctionnement du livret, nous les aidons à décrypter les indications, notamment sur les zones géographiques pour ceux qui ont des problèmes de mobilité, ou à anticiper le dépôt de leur demande par rapport au calendrier des travaux saisonniers prévus à l'année ».

Autre aspect positif, la Maison de l'emploi disposant d'une pièce d'où les personnes reçues peuvent passer des coups de téléphone, les demandeurs d'emploi sont incités à faire la démarche tout de suite et d'appeler l'agriculteur qui propose un poste qui pourrait leur convenir. « Ce qui est



vraiment positif, c'est que souvent la conversation téléphonique débouche sur un rendez-vous. C'est concret et encourageant », souligne Ixia Monseau.

Maison des saisonniers

Pour la chargée de mission, le livret de l'Adefa est d'autant plus important que la Maison de l'emploi sud

Périgord vient d'être identifiée "maison des saisonniers", aboutissement d'un travail mené en ce domaine depuis 2011. La structure est désormais référente en la matière, avec un accueil spécifique des saisonniers, des rencontres avec les entreprises des secteurs d'activité concernés et un appui aux employeurs.

N. B.

L'Adefa Dordogne a été créée en 2000 par les partenaires sociaux (FDSEA, FO, CFDT, CFTC).

L'Adefa Dordogne est au service des actifs de la production agricole : agriculteurs, entrepreneurs, salariés agricoles actuels et futurs.

Nos missions :

- Découverte des métiers agricoles : pour susciter des vocations envers la production agricole, valoriser et promouvoir les métiers.
- Gestion d'une bourse de l'emploi (mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi de la production agricole) : pour satisfaire les besoins des employeurs et des salariés, favoriser l'insertion dans l'emploi, fidéliser le salariat. Nos offres sont consultables sur le site : www.anefa.org
- Des actions en faveur de l'emploi saisonnier : pour communiquer sur l'existence des emplois saisonniers en agriculture, répondre aux besoins des employeurs et candidats.



Boulevard des Saveurs
Cré@Vallée Nord
Coulounieix-Chamiers
24060 Périgueux cedex 09
Tél. 05 53 35 88 52 - Fax : 05 53 53 43 13
e.mail : adefa-dordogne@anefa.org
site : www.anefa.org

EMPLOIS SAISONNIERS AGRICOLES



Documents disponibles dans les Maisons de l'emploi à Sarlat, Terrasson, Lalinde et Bergerac et dans les 7 points publics du Périgord Noir
 Pour en savoir plus contactez Chantal Berthomé : 05 53 31 56 32



Permanences de la CFDT A LA MAISON DE L'EMPLOI - SARLAT

Vous êtes saisonnier et vous travaillez dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, le tourisme, les campings, les activités de loisirs ou le commerce. Vous pouvez venir poser des questions qui vous interrogent sur le droit du travail dans ces secteurs d'activité : Contrat de travail, rémunération, logement, temps de travail, conditions de travail, repos hebdomadaire, droit au chômage, et autres, autant de sujets qui pourront être abordés.



Permanences de 10 h à 16 h

- Mardi 8 juillet

- Mardi 5 Août

Dans le hall de la MDE - Place Marc Busson – Sarlat

Prévention des risques vos contacts en Périgord Noir

vos contacts en Bergeracois

Vos contacts "Santé au travail" (ex médecine du travail)			
Section	Docteur	Secrétariat	tel
BELVES / SIORAC / VILLEFRANCHE CASTELNAUD LA CHAPELLE	Dr CALMON	Mme JOUFFRE	05 53 31 01 70
MONTIGNAC / SAINT GENIES / PAPETERIE DE CONDAT SALIGNAC / ROUFFIGNAC	Dr TEILLAC	Mme JOUFFRE	05 53 31 01 70
TERRASSON / LE LARDIN	Dr PROUST	Mme SALVETAT	05 53 50 75 38
CARLUX / DOMME/ SARLAT	Dr FATOUT	Mme COSSIC	05 53 31 01 70
LE BUGUE / St CYPRIEN	Dr LAPORTE	Mme GANNERAY	05 53 31 01 75
MSA			0 811 65 65 66

Vos contacts "Santé au travail" (ex médecine du travail)	
Section	tel
SISTB Bergeracois 46 av Président Wilson	05 53 63 54 50



Un exemple à ne surtout pas suivre !

<<< retour au sommaire



Maison commune
Emploi Formation

INITIÉE PAR LA RÉGION MIDI-PYRÉNÉES
du Pays Bourrian

Emploi - Formation

*Un lieu d'Accueil et d'Information
en accès libre et gratuit*



*Demandeurs d'emploi,
Salariés, Scolaires,
Etudiants, Créateurs
et Chefs d'Entreprise*

Venez vous informer



L'emploi saisonnier :

Sur le Pays Bourrian, les secteurs d'activités phares sont:

- Hôtellerie-Restauration
- Hôtellerie de plein air
- Agro-alimentaire (filière gras)
- Agricole

Bouriane Solidarité développe son activité dans les secteurs de l'hôtellerie — restauration et de l'hôtellerie de plein air, secteurs qui embauchent.

Pour tout renseignements, contactez Bouriane Solidarité au 05 65 27 08 28.

Rechercher des emplois saisonniers :

La **MDE/MCEF du Pays Bourrian** se caractérise principalement par son **centre de ressources** où vous avez accès **gratuitement** :

- aux outils informatiques pour la recherche d'emplois saisonniers (les **sites Internet...**)
- à la documentation (les **métiers qui recrutent le plus...**)

Nous vous informons également sur les **formations** existantes dans le secteur des emplois saisonniers.

Pour nous rencontrer:

MDE/MCEF du Pays Bourrian
98 Avenue Gambetta
46300 Gourdon

Tel : 05 65 41 95 50

Fax : 05 65 32 47 78

Mail : mcef-paysbourrian@orange.fr

En 2014, la MDE/MCEF du Pays Bourrian a réalisé un **livret** sur les **métiers de l'hôtellerie et de la restauration**.

Ce livret reprend les **divers métiers et les formations pour y accéder**.

Ce livret est disponible gratuitement à la MDE/MCEF du Pays Bourrian.



Les métiers de
L'Hôtellerie
et de la
Restauration



DOSSIER

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

Que vous soyez employeur ou salarié, ce dossier réalisé avec Actio performances vous permettra de mieux comprendre les avantages, mais aussi les différences entre les groupements d'employeurs, l'intérim, l'annualisation / modulation du temps de travail et le portage salarial.

Objectif : Démontrer aux employeurs et salariés que la modulation du temps de travail et le partage des compétences sont possibles à partir d'exemples démontrant leur faisabilité.

Gestion partagée des salariés

Il existe plusieurs possibilités qui tendent vers l'emploi à temps partagé du salarié :

Situation du salarié ayant un seul employeur :

- Groupement d'employeurs
- Portage salarial
- Intérim
- Mise à disposition
- Entreprise de travail à temps partagé

Situation du salarié ayant plusieurs employeurs :

Multi salariat

- Association temps partagé
- Chaque dispositif répond à des besoins et niveaux d'attentes spécifiques selon des contrats d'entreprise.
- Des fiches techniques présentent les configurations des différentes situations.



L'activité de portage salarial fera l'objet d'une loi d'ici la fin de l'année suite à une décision du conseil constitutionnel :

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 24 juin 2010 conclu par la branche professionnelle du travail temporaire a été étendu à toutes les entreprises de portage salarial par un arrêté du 24 mai 2013. Saisi d'un recours en annulation de cet arrêté par le syndicat FO, le Conseil Constitutionnel a déclaré le 11 avril 2014 que le législateur ne pouvait pas déléguer à une branche professionnelle la mission de déterminer les conditions d'exercice de l'activité de portage salarial, cette mission relevant du domaine de la loi. Déclaré inconstitutionnel, l'article 8 III est donc abrogé à compter du 1er janvier 2015, afin de permettre au législateur de fixer les bases de l'activité du portage salarial. D'ici à cette date, l'ANI du 24 juin 2010 demeure la norme applicable.

Source : Conseil Constitutionnel, question prioritaire de constitutionnalité n° 2014-388 du 11 avril 2014

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

FICHE : Groupement d'employeur

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Partage des salariés entre les entreprises membres d'un groupement.	<p>Association Loi 1901.</p> <p>Les membres sont des entreprises qui souhaitent se regrouper pour partager un ou plusieurs salariés, généralement à temps partiel en créant des emplois les plus longs et complets possibles.</p> <p>Les salariés sont salariés du groupement d'employeur.</p> <p>Le groupement d'employeur gère le contrat de travail et leur temps de travail, et se charge de la refacturation à chaque membre.</p> <p>Les membres sont solidairement responsables de la gestion financière du groupement en fonction de leur utilisation.</p> <p>Surtout utilisé pour les activités saisonnières.</p>	<p>Décharge de l'administratif des entreprises lors des pointes d'activités.</p> <p>Possibilité pour le salarié d'avoir un temps complet en additionnant les périodes de travail.</p> <p>Souplesse dans la gestion de l'entreprise pour répondre à ses besoins.</p> <p>Manière d'externaliser la modulation du temps de travail.</p> <p>Dispositifs actuels d'exonération de charges sociales.</p>	La solidarité financière des entreprises membres entre elles.

FICHE : Mise en pratique portage salarial

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Un professionnel trouve une mission, en négocie les conditions et apporte la prestation à la société de portage.	<p>La société de portage signe deux contrats :</p> <p>Un contrat commercial (prestation de service) avec le client.</p> <p>Un contrat de salarié (CDD ou CDI) avec le professionnel qui réalise la mission en tant que salarié de l'entreprise de portage.</p>	Le professionnel exerce sa technicité sur un marché spécifique souvent temporaire tout en gardant son statut de salarié.	<p>Le surcoût de la société de portage.</p> <p>Cela ne concerne que les personnes hautement qualifiées.</p>

Exemple : Un informaticien gère plusieurs clients à travers le portage.

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

FICHE : Intérim (Entreprise de Travail Temporaire : ETT)

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Disposer d'une qualification précise dans un court laps de temps pour des missions spécifiques prévues par la loi.	Contrat de mise à disposition à titre onéreux entre la société d'intérim et l'entreprise utilisatrice. Contrat de travail entre le salarié et la société d'intérim.	Délégation de l'administratif et gestion du personnel. A disposition un potentiel de personnel qualifié et compétences variées.	Surcoût lié aux frais de fonctionnement de l'entreprise d'intérim et la prime de précarité donnée au salarié dans tous les cas.

FICHE : Mise à disposition

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Mise à disposition de personnel entre structures proches géographiquement ou dans un groupe	Soit pour une mission temporaire, soit pour une mission accessoire. Un contrat de mise à disposition signé entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise employeur. Le salarié doit accepter par écrit sa mise à disposition. La mise à disposition doit être refacturer à l'euro euro (sans perte, ni profit).	Souplesse dans l'organisation du travail. Un seul employeur Evite les baisses de salaire en cas de chômage partiel.	Risque de requalification en contrat de travail direct avec l'utilisateur si la relation se prolonge dans le temps.

Exemple :

Une entreprise A subit une baisse d'activité de production. Sa voisine B a un besoin urgent de personnel pour répondre à une commande. Une convention de mise à disposition pourra être signée entre les deux entreprises plutôt que de faire du chômage partiel.

Dans un groupe, l'entreprise principale a une comptable. Celle-ci fait la comptabilité de petites structures du groupe. La mise à disposition sera refacturée pour éviter l'abus de bien social.

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

PRECISIONS JURIDIQUES SUR LES NOTIONS DE MISE A DISPOSITION

Les pratiques de mise à disposition de salariés ont connu, ces dernières années, un essor important.

Ce que recouvre le dispositif du prêt de main-d'œuvre :

Le prêt de main-d'œuvre consiste à mettre à disposition d'une entreprise, souvent appelée «entreprise utilisatrice» ou «entreprise d'accueil», du personnel dont la gestion relève d'une autre entreprise.

La sous-traitance consiste quant à elle le plus souvent à confier, via un contrat de sous-traitance ou encore un contrat de prestation de service, à une entreprise spécialisée, la prise en charge totale ou partielle d'une activité déterminée, sous sa propre responsabilité et avec le concours de son propre personnel.

En réalité, les termes de prêt de main-d'œuvre ou de sous-traitance sont souvent utilisés pour désigner des situations de faits (ou de droit), telles que la mise à disposition, le détachement, le détachement transnational, le transfert de personnel, l'externalisation ou le portage, et qui sont toutes, en réalité, des mécanismes d'intermédiation reposant sur une relation triangulaire de travail.

Cadre légal du prêt de main-d'œuvre et de la sous-traitance

Le principe posé par l'article L. 8241-1 du code du travail est l'interdiction de « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre ».

Mais il existe aujourd'hui de nombreuses dérogations : il en est notamment ainsi pour les entreprises de travail temporaire (intérim), les entreprises de travail à temps partagé, le portage salarial...

La sous-traitance, quant à elle, peut être envisagée, avec prudence, comme une opération à but lucratif de prêt de main-d'œuvre autorisée, à condition toutefois que celle-ci n'ait pas pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre, sous peine d'être qualifiée de « fausse sous-traitance », et donc d'opération de prêt de main-d'œuvre illicite.

De même, des dispositifs récents tels que le contrat d'appui au projet d'entreprise ou le prêt de main-d'œuvre dans les pôles de compétitivité ont été mis en œuvre dans le but de faciliter les opérations de prêt de main-d'œuvre dans des situations particulières.

Par ailleurs, le but lucratif caractérisant l'illicéité du prêt de main-d'œuvre, l'article L. 8241-2 du code du travail précise quant à lui que « les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées ». Une opération de prêt de main-d'œuvre est considérée comme ne poursuivant pas un but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels (C. trav., art. L. 8241-1 et s.).

Certaines opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont d'ailleurs expressément encadrées par la loi telle que par exemple le prêt de main-d'œuvre dans le cadre des groupements d'employeurs ou de dispositifs relevant de la politique de l'emploi afin de faciliter l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Il convient de rappeler que, lorsqu'il est constitué, le prêt de main-d'œuvre illicite, ou le délit de marchandage, reste sévèrement sanctionné, pénalement, civilement et administrativement.

La loi du 28 juillet 2011 définit les conditions de prêt de main d'œuvre inter-entreprise qui ne sont pas spécifiquement réglementées mais qui permettent une certaine optimisation des moyens des entreprises en personnel.

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

FICHE : Multisalarial

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Négociation par le salarié d'un contrat de travail à temps partiel avec chacun des employeurs trouvés pour rapprocher d'un temps complet.	Contrat de travail à temps partiel avec chaque entreprise. Choix du mode d'organisation du travail selon la convention collective de chaque entreprise (temps partiel modulé, intermittent,...).	Le salarié est autonome dans ses choix professionnels.	La réglementation du temps partiel ne donne que très peu de souplesse sur l'organisation du travail. Organisation des congés payés entre tous les employeurs. Multitude de contrats de travail, de régimes sociaux et de bulletins de salaire...

FICHE : Association de temps partagé

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Une association regroupe les demandes des employeurs (souvent des particuliers) et leur propose de recruter du personnel pour lequel elle se chargera de toute la partie administrative.	Un contrat de travail est signé entre le salarié et chacun de ses employeurs.	Une association qui gère l'administratif.	Un nombre de contrats important pour une même personne. L'association peut être requalifiée en employeur.

Exemple :

Certaines entreprises d'aide à la personne mettent en relation des particuliers avec du personnel de service à la personne.

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

FICHE : Entreprise de travail à temps partagé

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Mise à disposition des entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.	<p>La mission du salarié mis à disposition est à temps plein ou à temps partiel.</p> <p>Signature d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise cliente.</p> <p>Signature d'un contrat de travail entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé.</p> <p>Mise en place d'un CDI.</p> <p>Une entreprise d'Intérim peut avoir une activité d'entreprises de travail à temps partagé.</p>	<p>Plus de souplesse que le groupement d'employeur, l'entreprise cliente n'étant liée que par un contrat de prestation.</p> <p>Solution offrant aux salariés à temps partagé un CDI.</p>	<p>Coût de la structure pour assurer au moins le risque (réalisation d'une garantie financière).</p>

[<<< retour au sommaire](#)

*« en bref » lettre d'information mensuelle gratuite de la Maison de l'emploi du Périgord Noir
informations collectées au 06/05/2014
Conception et réalisation :
Maison de l'emploi du Périgord Noir
Contact : francois.vidilles@mdepn.com*

Cette lettre d'information bénéficie de l'appui de :

