



Convention pour le logement des travailleurs saisonniers

COMMUNE DE COLLIOURE

(Loi du 28.12.16 : art. 47, 1° / CCH : L.301-4-1 et L.301-4-2)

PREAMBULE :

Les communes touristiques, au sens du Code du tourisme, ont l'obligation de conclure avec l'État une « convention pour le logement des travailleurs saisonniers ». Cette obligation s'applique également à tout établissement public de coopération intercommunale (EPCI) dénommé « touristique » (sur tout ou partie de son territoire).

La convention est élaborée en association avec l'établissement public de coopération intercommunale auquel appartient la commune, le département et Action Logement Services. Peuvent également être associés : la Caisse des dépôts et consignations, les bailleurs sociaux et les organismes agréés d'intermédiation et de gestion locative sociale intervenant sur le territoire de la commune.

La convention prend en compte les objectifs en faveur du logement des travailleurs saisonniers contenus dans le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD) et dans le programme local de l'habitat (PLH) lorsque le territoire couvert par la convention en est doté.

Quand elle est établie à l'échelle intercommunale, cette convention comporte une déclinaison des besoins, des objectifs et des moyens d'action par commune.

La présente convention est établie entre:

La Commune de COLLIOURE représentée par Monsieur Guy LLOBET, Maire

L'État, représenté par Monsieur Thierry BONNIER, Préfet du département des Pyrénées-Orientales

La Communauté de Communes des ALBERES, de la COTE VERMEILLE et de l'ILLIBERIS représentée par Monsieur Antoine PARRA, Président

Action Logement Services, représentée par Monsieur Guy DURAND, Président du Comité Régional

Personnes associées:

- Le Conseil Départemental, représenté par: Madame Hermeline MALHERBE, Présidente
- La Maison du Travailleur Saisonnier 66 représentée par: Monsieur Fabrice PRUJA, Président

Sommaire

I.	Objet et durée de la convention	6
II.	Diagnostic sur les besoins en logement des travailleurs saisonniers	6
1.	Tourisme, viticulture, emploi, logement : cadrage général	6
1.1.	<i>Activité économique et emploi</i>	6
1.2.	<i>Le logement sur la commune.....</i>	7
2.	Besoins et solutions logements locaux des travailleurs saisonniers	9
2.1.	<i>Les différents plans et programmes</i>	9
2.2.	<i>Les besoins locaux des travailleurs saisonniers</i>	11
2.3.	<i>Les solutions actuellement présentes et développées</i>	14
3.	Synthèse des constats.....	17
4.	Conclusion	20
III.	Orientations stratégiques	20
1.	Enjeux et axes d'intervention.....	20
1.	<i>Enjeux.....</i>	20
2.	<i>Orientations et objectifs.....</i>	21
IV.	Les actions et moyens mis en œuvre	23
V.	Les indicateurs de suivi	23
VI.	Bilan	23
VII.	Sanctions	24
•	Annexes	Erreur ! Signet non défini.

Vu le code de la construction et de l'habitation, notamment ses articles L.301-4-1 et L.301-4-2;

Vu le code du tourisme, et notamment ses articles L. 133-3 et L. 133-4, L.133-11 à L.133-15, L.151-3, et R.133-32 à R. 133-37 à R.133-40;

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment son article L.4424-42;

Vu la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986, et notamment ses articles 2, 3-3, 6 alinéas 1 et 2, 20-1, 24-1;

Vu le décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 modifié relatif aux caractéristiques du logement décent pris pour l'application de l'article 187 de la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains;

Vu le décret du 14 avril 2018 de classement de la commune de Collioure en station de tourisme;

Vu l'arrêté préfectoral du 25 octobre 2016 accordant la dénomination de commune touristique à la Commune de COLLIOURE;

Vu le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées 2017 -2023 des Pyrénées -Orientales, adopté le 09 août 2017 ;

Vu le programme local de l'habitat (PLH2) de la communauté de communes Albères Côte Vermeille Illibéris, adopté le 17 juillet 2023;

Vu la délibération du conseil municipal en date du X septembre 2024 autorisant Monsieur le Maire à conclure la présente convention;

Il a été convenu ce qui suit:

I. Objet et durée de la convention

La présente convention a pour objet, aux termes de l'article L. 301-4-1 du CCH, de définir les besoins en logement des travailleurs saisonniers sur le territoire de la commune de COLLIOURE dénommée station de tourisme.

Lorsque ce diagnostic conclut à la nécessité de mettre en œuvre une politique locale visant à mieux répondre à ces besoins, la présente convention fixe les objectifs à atteindre et les moyens d'action mis en œuvre pour les atteindre.

La convention est conclue pour une durée de trois ans. Elle prend effet à compter du 1^{ER} octobre 2024 et s'achève le 30 septembre 2027.

II. Diagnostic sur les besoins en logement des travailleurs saisonniers

1. Tourisme, viticulture, emploi, logement : cadrage général

1.1. Activité économique et emploi

1.1.1. L'activité touristique

Tout d'abord, il faut rappeler qu'en 2021 le tourisme représente 3 % du PIB de la France (4% en 2019). Au niveau national on constate une augmentation du nombre de nuitées de 2,28 % en 2023 par rapport à 2022. Sur la commune de Collioure, la fréquentation touristique en 2023 a représenté 763 100 nuitées, soit comme pour le niveau national, +0,2% par rapport à 2022 (pour une augmentation du parc de logements touristiques de +0.3%).

Les chiffres d'affaires ont quant à eux augmenté en 2023, plus fortement que l'inflation (niveau national + de 10,1 % pour l'hébergement contre +4,5% d'inflation).). Le secteur du tourisme se porte donc bien en 2023 (notamment due à la clientèle internationale).

1.1.2. L'activité viticole de la Côte vermeille

L'activité viticole est importante pour le territoire avec un vignoble Banyuls-Collioure constitué de 1 350 hectares et une production de 22 000 hl.

L'activité est principalement composée de nombreuses petites exploitations, et peu vivent uniquement de leur activité. Il existe 50 caves particulières et 520 adhérent actifs (apporteurs), à des coopératives dont 90 professionnels. Seuls 2% des adhérent MSA ont moins de 40 ans.

Les coûts de production de raisin sont très élevés, notamment en raison du coût de la main d'œuvre (53% du total). Le coût de la main d'œuvre est même très supérieur à celui de vignobles comparables.

1.1.3. L'emploi saisonnier

L'emploi saisonnier sur la communauté de communes est particulièrement important pour l'économie et le marché de l'emploi **avec 40% des offres d'emploi dans le domaine de l'Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation, 52% d'offres de moins de 6 mois** (40% pour l'Occitanie). **21% de l'ensemble de l'offre propose des contrats saisonniers** (contre 4% pour l'Occitanie). Un besoin important pour le territoire, alors même que les métiers liés au tourisme sont sous-tension.

Un peu plus d'1 million de personnes ont eu au moins un contrat saisonnier en France (hors Mayotte). Ces saisonniers travaillent **pour moitié** dans le secteur de l'hôtellerie, restauration, divertissement, commerce et **pour le tiers** dans le secteur agricole. Ils ont généralement (au niveau national) des contrats courts. Toujours selon les données nationales, ils ont la trentaine, sont pour moitié femmes/hommes dans le domaine touristique et pour un peu moins des deux tiers des hommes pour le secteur agricole.

- **Secteurs hôtellerie, restauration, commerce**

En 2023, le besoin en main d'œuvre saisonnière pour le secteur touristique s'est accru, alors qu'en même temps, les difficultés de recrutements ont été accentuées, du fait, outre de la hausse de la demande, de difficultés de fidélisation, auquel s'ajoute (ou en lien), l'arrivée importante de primo-arrivants dans le secteur, avec en plus, le développement d'une mobilité accrue des salariés entre les entreprises du secteur.

- **Secteur viticole**

En ce qui concerne les besoins en main d'œuvre saisonnière viticole, il ressort que le domaine du Cru de Banyuls-Collioure, 9 structures (3%) seulement emploient des CDI, 10% emploient en CDD et 87% n'emploient pas.

1.1.4. Les opérateurs en présence

- **Secteurs hôtellerie, restauration, commerce**

Les professionnels se sont regroupés en associations et en fédérations. Aussi à COLLIOURE, il a été recensé une association des commerçants à laquelle s'ajoute en particulier l'UMIH (Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie), une association des zones d'activités de l'intercommunalité ainsi que la Maison du Travail Saisonnier dont le fonctionnement est partiaire entre patronat et syndicats.

- **Secteur viticole**

Sur le Cru Banyuls, il existe 3 caves coopératives (la principale est le GICB) et 50 caves particulières.

1.2. Le logement sur la commune

La commune, « station de tourisme » et « zone tendue », est confrontée à un fort taux de résidences secondaires, à un développement des locations de meublés touristiques type

« Airbnb » (aux forts taux de rentabilité) et à la difficulté de trouver des locations permanentes, qui plus est abordables. Si les habitants du territoire peinent à se loger, la Côte Vermeille perdant même des habitants, les travailleurs saisonniers, faisant partie des personnes souvent les plus précaires, et nécessitant pour certains de trouver un logement pour de courtes durées, sont particulièrement exclus de l'accès à un logement.

Cet obstacle du logement des travailleurs se répercute sur les employeurs, elle s'ajoute ainsi à leurs difficultés de recrutement.

1.2.1. Une commune touristique et en zone tendue

La commune est classée « station de tourisme », selon les articles L. 133-13 à L. 133-16 du Code du tourisme, dans le sens où elle développe une politique touristique d'excellence sur son territoire, et commune en zone tendue selon le décret n°2023-822 du 25 août 2023, dans le sens où il existe un déséquilibre marqué entre l'offre et la demande de logements, entraînant des difficultés sérieuses d'accès au logement sur l'ensemble du parc résidentiel existant.

Aussi, la commune est notamment caractérisée par un niveau élevé des loyers et un niveau élevé des prix d'acquisition des logements.

Dans les zones touristiques, l'accès au logement à titre de résidence principale est devenu plus difficile tant pour les locations conventionnelles sous forme de bail non meublé de longue durée que pour l'acquisition d'un premier logement.

Les conséquences sont les suivantes¹:

- **Marché locatif** : attrition du marché locatif longue durée avec une diminution du nombre de logements locatifs et une augmentation des prix des loyers.
- **Marché immobilier** : un renchérissement des prix de vente des biens rendant plus chère l'accession à la propriété des résidents permanents et une rotation plus faible du parc immobilier ainsi que des tensions à caractère spéculatif sur des biens devenue rares.

1.2.2. Structure du parc de logements sur la commune

La commune de COLLIOURE est constituée de 70% de résidences secondaires, soit 3 161 résidences secondaires et 3,2% % de logements vacants (selon l'Insee, 2,6% selon LOVAC). 43,5% des lits touristiques en résidences secondaires ne sont pas commercialisés. Rapporté au nombre de résidences secondaires, le poids de locations type « Airbnb » représenterait 105% des résidences secondaires.

¹ Lutte contre l'attrition des résidences principales dans les zones touristiques en Corse et sur le territoire continental-Inspection générale des finances ; Conseil général de l'Environnement et du Développement durable ; Inspection générale de l'Administration

2. Besoins et solutions logements locaux des travailleurs saisonniers

2.1. Les différents plans et programmes

Le logement des travailleurs saisonniers a fait l'objet de préoccupations montantes ces dernières années dont l'enjeu est retranscrits dans différents plans et programmes élaborés à différentes échelles, en particulier au niveau de l'Etat central (plan du gouvernement), et déconcentré en lien avec le département (plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées), et intercommunal (programme local de l'habitat). La présente convention, s'inscrit dans cette dynamique. Ces différents échelons de planification, témoignent des nécessaires complémentarités (et complexité) d'intervention des acteurs.

2.1.1. Le Plan du gouvernement du 31 mai 2023

Le gouvernement a lancé en mai 2023 un plan pour les travailleurs saisonniers du tourisme nommé « 15 engagements pour améliorer l'emploi des travailleurs saisonniers dans le tourisme ». Cette feuille de route 2023-2025 s'articule autour de trois objectifs :

- mieux accueillir, orienter et accompagner les saisonniers ;
- recruter et former plus efficacement, y compris en intersaison ;
- faciliter le logement des saisonniers.

Les actions de l'axe logement, précisés par l'instruction du 14 novembre 2023, sont les suivantes :

- **Création d'une plateforme recensant les offres de logements pour les saisonniers dans les parcs publics, associatifs ou sociaux :** celle-ci sera intégrée à la plateforme numérique « mes aides » de Pôle emploi/France travail : <https://mes-aides.francetravail.fr/> . L'inventaire devra être réalisé par un référent de l'Etat en lien avec Pôle emploi/France travail. Par ailleurs, ce dernier, organisera des réunions spécifiques à destination des employeurs, dans lesquelles le volet logement pourra être présenté.
- **Ouvrir les chambres des internats scolaires et universitaires à la location pour les saisonniers pendant la période estivale :** il s'agira pour l'Etat de définir un plan prévisionnel régional de location des internats scolaires,
- **Mobiliser des solutions logements complémentaires :** déployer tout autre structure complémentaire (Foyer jeunes travailleurs, résidences hôtelières à vocation sociale, logements sociaux avec autorisation dérogatoires, convention CCAS et bailleurs sociaux).
- **Encourager les propriétaires privés à mettre en location leur logement au profit des travailleurs saisonniers par la promotion d'un dispositif fiscal :** l'exonération actuelle fera l'objet d'un bilan.
- **Etendre la garantie d'Etat « Visale » aux saisonniers**

- **Évaluer et améliorer le bail mobilité au profit des saisonniers**
- **Poursuivre une logique d'expérimentations et de création de nouvelles solutions sur les zones touristiques**

2.1.2. Le Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergements des personnes défavorisées (PDALHPD)

Le nouveau plan 2024-2030 prévoit une fiche-action visant à **encourager l'offre de logement et d'hébergement pour les travailleurs précaires (saisonniers, apprentis, stagiaires, publics en insertion professionnelle)**. Celle-ci, en plus des actions prévues par le plan gouvernemental (création d'une plateforme, mobilisation des internats, de logements sociaux...), prévoit de :

- **Réaliser une boîte à outils** relative aux financements mobilisables pour ces travailleurs
- **Estimer des besoins** (période, type d'emplois et type d'entreprises...) voire réalisation d'études flash sur le sujet.
- **Elaborer des conventions** sur le logement des travailleurs saisonniers dans les communes touristiques concernées (article L. 301-4-1 du Code de la construction et de l'habitation).
- **Prospecter et capter des logements dans le parc privé** notamment vacant y compris les copropriétés touristiques.
- **Prévoir une participation financière et organisationnelle des employeurs saisonniers.**
- **Faire connaître** aux propriétaires privés les dispositifs (défiscalisation, aides à la rénovation, taxe sur les logements vacants, normes énergétiques) et aux travailleurs saisonniers les solutions possibles (baux mobilité, extension de la garantie « Visale », colocations, hébergements intergénérationnels...).
- **Renforcer des campagnes de communication/sensibilisation** des collectivités territoriales, offices du tourisme, maison du travail saisonnier.
- **Développer l'ingénierie et le soutien aux projets** de structures dédiées aux travailleurs saisonniers.
- **Encourager les études et expérimentations** dans ce domaine (logements modulaires déplaçables dédiés...)

2.1.3. Le Programme Local de l'Habitat (PLH)

Le PLH 2022-2027 de la CCACVI contient une fiche-action visant à « **élargir les solutions d'hébergements et de logements dédiées, aux étudiants, aux apprentis, aux saisonniers...** ». Celle-ci prévoit en particulier :

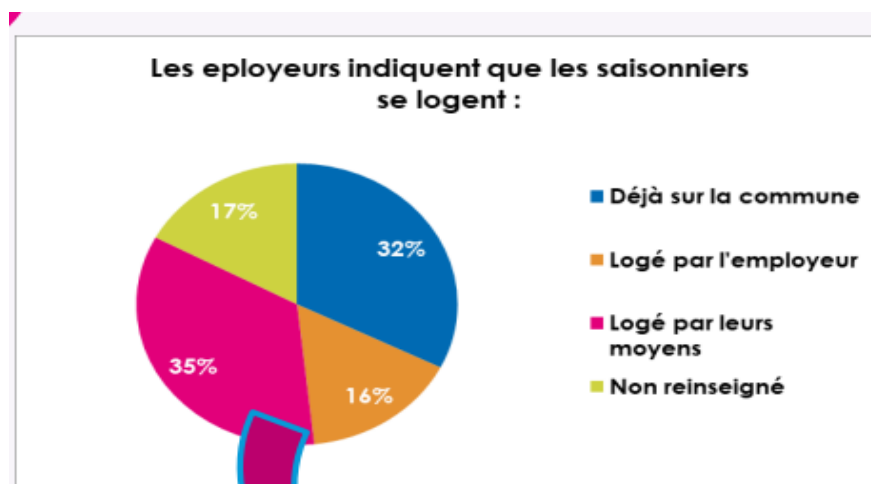
- **D'analyser les enjeux / Développer des réponses concertées** : animer les réunions dédiées à l'hébergement des travailleurs saisonniers
- **D'impulser le déploiement de structures dédiées** : accompagner à la mobilisation des internats à destination des saisonniers notamment le lycée Bourquin (retours d'expérience, recherche prestataires pour conventionner...) et à la production de structures dédiées (FJT ...).
- **D'impulser le déploiement de solutions au sein du parc privé** : Développer une démarche partenariale renforcée avec le Bureau Information Jeunesse (BIJ), développer l'optimisation des meublés touristiques et des résidences secondaires pour loger les travailleurs saisonniers et les étudiants, soutenir le dispositif d'Action Logement "Louer pour l'emploi".
- **De veiller au logement au sein du parc social** : sensibiliser et observer la production de petits logements.

2.2. Les besoins locaux des travailleurs saisonniers

2.2.1. Les employeurs et les saisonniers

Nombre de saisonniers à loger

D'après l'enquête réalisée sur les trois communes touristiques de la communauté de communes (enquête jointe en annexe), sur les 60 entreprises qui ont répondu, représentant environ 850 saisonniers, **51% n'habitaient pas sur leur lieu de travail. 16% ont été logés par leur employeur.**



Dans le détail, il ressort que les employeurs qui ont plus de 11 saisonniers à loger, sont dépendants de saisonniers nécessitant de trouver un logement.

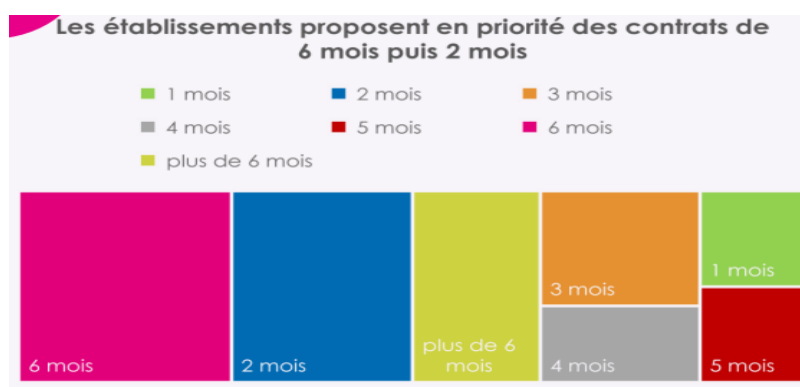


Les contrats des saisonniers

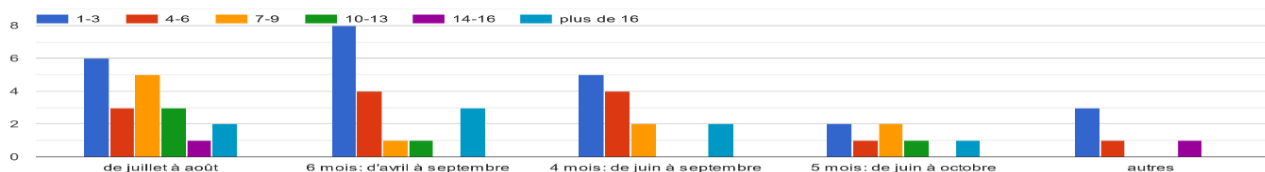
Il ressort de l'enquête, que les principaux contrats des saisonniers sont de 6 mois puis 2 mois, avec un nombre de saisonniers, avec un plus grand nombre d'embauches de saisonniers sur les périodes juillet – août et avril à septembre.

Des entretiens ont montré, que les employeurs ajustent le nombre de leurs effectifs au fil de la saison, aussi les contrats sont très variables avec un pic en juillet et août. Les résultats de l'enquête sont donc à nuancer, les contrats de 2 ou 1 mois étant certainement sous-représentés.

Les profils des saisonniers



Estimation du nombre de saisonniers travaillant durant les mois...



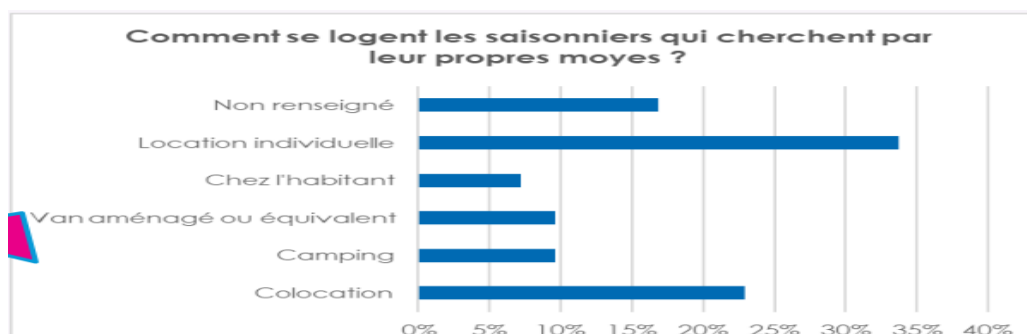
Selon les entretiens avec les professionnels, il y aurait deux grands types de saisonniers, ceux de courte durée, plus jeunes, et plus difficiles à loger, et ceux de longue durée, plus âgés et plus faciles à loger.

Synthèse des avis professionnels	
Saisonniers courte durée (2 mois)	Saisonniers de longue durée (6/8 mois)
Profil jeunes (dont étudiants)	Plus âgés / plus « professionnels »
Difficultés de recrutement Les plus difficiles À à loger	Peuvent cumuler CDD et chômage Plutôt plus facile de trouver des solutions
Sur 10 offres, 5 sont « contraintes par le logement »	Sur 10 offres, 2 emplois pourvus par des « non locaux »

2.2.2. Les pratiques de logement des saisonniers

Les logements trouvés par les salariés qui ont dû trouver un logement par leurs propres moyens

D'après l'enquête, la location individuelle est la pratique la plus répandue puis s'ensuit la colocation. Environ 10% se sont logés en camping, et la même part habitaient dans un van aménagé ou autre. Environ 7% étaient logés chez l'habitant.



Les logements fournis par l'employeur

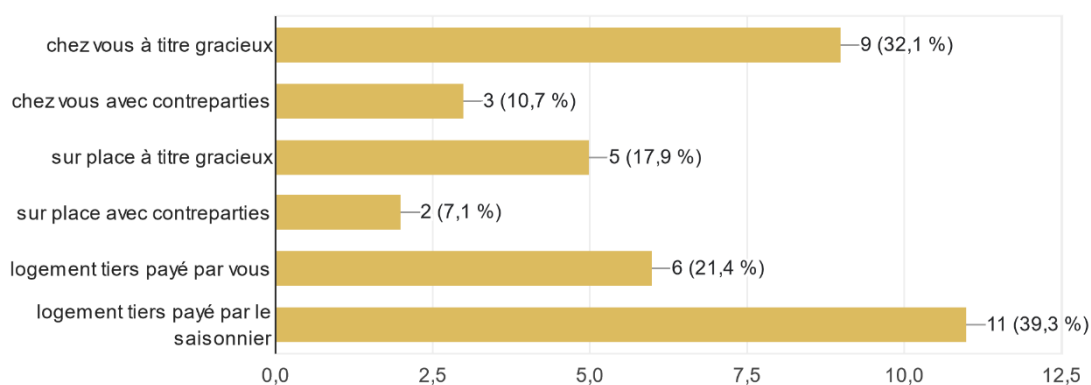
D'après l'enquête (à relativiser au regard du nombre de répondants), lorsque l'employeur trouve un logement pour son salarié :

- il s'agit principalement de lui trouver un logement tiers (60,7%) dont 35% payés par l'employeur lui-même.
- 42,8% logent leurs salariés chez eux dont 75% à titre gracieux
- 25% logent sur place dont 71% à titre gracieux

Ainsi, les employeurs qui trouvent un logement sont plutôt volontaires, avec 71% déclarant le faire sans contrepartie.

Si vous avez logé des saisonniers, ils résidaient...?

28 réponses



Les entretiens individuels semblent montrer que parmi ceux qui logent chez eux, un certain nombre le font pour loger des membres de leur famille. Il ressort également que certains employeurs louent des logements pour ensuite les sous-louer à leurs employés, ou trouvent des logements pour leur salariés puis garantissent le logement auprès du propriétaire (versement du loyer).

2.3. Les solutions actuellement présentes et développées

2.3.1. Solutions logement/hébergement

Il existe actuellement plusieurs dispositifs qui peuvent constituer des solutions logements pour les travailleurs saisonniers. Pourtant, ceux-ci n'ont pas « rencontré leur public ».

➤ **Action Logement : louer pour l'emploi**

Action logement propose un dispositif « Louer pour l'emploi ». Il permet, en particulier de sécuriser les propriétaires qui loueraient à des travailleurs (notamment saisonniers) grâce à des garanties contre les dégradations locatives, la prise en charge des frais d'agences immobilières... Le dispositif, n'a pas obtenu le succès escompté, faute principalement

d'animation de l'outil (communication, recherche de propriétaires...) et de la lourdeur administrative.

➤ **Bureau information jeunesse : Génération *Part'age***

Le Bureau information jeunesse propose un dispositif de cohabitation intergénérationnelle, Génération *part'age*. Ce dernier, consiste pour une personne âgée de louer une chambre à un jeune contre un loyer réduit et des menus services. Le dispositif n'a pas réussi à se développer, faute principalement de propriétaires engagés dans la démarche.

➤ **Etude sur un dispositif de captation de logements dans les copropriétés**

La communauté de communes, en lien avec le plan littoral 21, a engagé une réflexion sur la mise en place d'un dispositif permettant de développer une offre de logements dédiée aux travailleurs saisonniers, constituée de logements de propriétaires de résidences secondaires, voire vacants. L'enjeu est de trouver un dispositif attractif pour les propriétaires, en trouvant un équilibre entre les engagements de tous les acteurs : propriétaires, employeurs, salariés et la collectivité.

Les travailleurs saisonniers déjà logés par la ville de Collioure :

La Commune dispose d'un parc de logements qu'elle met régulièrement et gratuitement le plus souvent à la disposition des sauveteurs du SDIS en été, des artistes, des techniciens amenés à intervenir sur la Commune, des stagiaires et également de travailleurs saisonniers. Il s'agit des logements suivants (liste exhaustive) :

APPARTEMENT DE L'ANCIENNE MAIRIE (1)

- Capacité d'accueil : 9 personnes
- Type de lit : 9 lits de 1 pers 90 x 190 cm
- Répartition : 3 chambres
- Cuisine, salle d'eau et commun partagés
- Equipement : Bouilloire, machine à café, micro-onde, vaisselles et couverts

APPARTEMENT DE LA PRUD'HOMIE (1)

- Type de lit : 9 lits de 1 pers 90 x 190 cm
- Répartition : 4 chambres
- Cuisine, salle d'eau et commun partagés
- Equipement : Bouilloire, machine à café, micro-onde, vaisselles et couverts

APPARTEMENTS DU CLAIR LOGIS (4)

- Capacité d'accueil 8 personnes
- Type de lit : 4 lits de 2 personnes 140 x 190 cm
- Equipement : Bouilloire, machine à café, gazinière, vaisselles et couverts

2.3.2. Solutions d'accompagnement et support

Autour du logement des travailleurs saisonniers, il existe des structures ou des services rendus aux salariés saisonniers.

➤ **La maison du travail saisonnier (MTS)**

La Maison du Travail Saisonnier des Pyrénées-Orientales est une association créée et animée bénévolement par 5 syndicats salariés représentatifs (CFDT, CFE CGC, CFTC, CGT 66, FO), 4 syndicats employeurs représentatifs (CPME, FDSEA, UPA, MEDEF) et 1 organisation patronale (UMIH).

Ses missions sont de :

- Favoriser le dialogue social.
- Faciliter et favoriser la mise en réseau entre les employeurs, les salariés saisonniers et les acteurs socio-économiques du département.
- Favoriser la professionnalisation des travailleurs saisonniers et la pérennisation des emplois.
- Rechercher et favoriser les complémentarités saisonnières et la pluriactivité.
- Favoriser la médiation entre employeurs et salariés saisonniers.
- Améliorer les conditions de vie et de travail des saisonniers sur le territoire.
- Favoriser la diffusion d'information sur les droits et les devoirs des salariés et des employeurs saisonniers.

➤ **Transport**

La commune est desservie par le train et le bus régionaux. Toutefois, les horaires ne permettent pas actuellement aux travailleurs de se déplacer uniquement par ce type de transports.

De plus, l'EPCI n'étant pas autorité organisatrice des mobilités, la mobilité entre les communes ne peut pas être développée.

Une expérimentation du bus porté la MLJ et financé par l'Etat a eu lieu l'été 2023. Cette initiative a été saluée par les employeurs et a été reconduite en 2024.

➤ **Plateformes « logements »**

Des plateformes relatives au logement sont présentes sur le territoire, avec la « **boussole des jeunes** » qui recense l'ensemble des solutions logements pour les jeunes, le **site internet du bureau information jeunesse** qui dispose d'une partie relative aux annonces immobilières, et bien sûr les plateformes du type « **leboncoin** ».

A ces plateformes, s'ajoute désormais celle de **France Travail**, annoncée dans le plan du gouvernement relatif aux travailleurs saisonniers.

➤ **L'ADIL**

L'ADIL propose des conseils neutres et gratuits relatifs aux questions sur le logement(fiscalité, baux...).

➤ **Sensibilisations**

Afin de mobiliser un panel de propriétaires permettant de loger les saisonniers directement dans le parc privé, la Commune met en place une communication ciblée :

- Articles thématiques dans le bulletin municipal ou ses publications
- Articles dans la presse locale
- E-Mailing aux propriétaires
- Affichages dans les hébergements marchands
- Réunions publiques d'informations
- Réunions techniques et groupes de travail avec les professionnels

3. Synthèse des constats

Les secteurs du tourisme et des vendanges

- Le marché de l'emploi tourné vers le tourisme
- Le secteur du tourisme dépendant des travailleurs saisonniers
- Le secteur agricole dépendant des travailleurs saisonniers
- Au-delà du logement, les métiers du tourisme déjà « sous tension »
- Les Pyrénées-Orientales soumis à la demande en main d'œuvre saisonnière printemps/été et hiver (station de ski)
- Un enjeu départemental au-delà de l'intercommunalité/ de la commune
- Un secteur touristique qui se porte globalement bien en termes de chiffres d'affaires
- Le secteur viticole constitué d'exploitations à faible revenus

Allongements des saisons et des besoins

- Développement de la fréquentation touristique, en particulier à COLLIOURE
- Des besoins croissants de main d'œuvre
- Un rallongement de la saison (allongement des fréquentations) et des contrats (mutation en cours pour tenir compte des réformes de l'allocation chômage ?)
- Besoin d'hébergement de longues durées ou de logements permanents
- Loger les travailleurs saisonniers touristiques et agricoles en même temps
- Enjeu double activité des saisonniers

Des problèmes de recrutements

- Une forte demande des employeurs, et un nombre insuffisant de demandeurs d'emploi locaux
- La main d'œuvre locale ne suffit pas

- Des difficultés structurelles de recrutement, notamment de fidélisation
- Le logement comme partie intégrante de la fidélisation
- La pérennisation comme enjeu de fidélisation

Les périodes de recrutement

- La saison des recrutements lancée en mars : Communication logement à lancer avant (janvier/février)
- Des contrats à géométrie variable (6 mois, 4 mois, 2 mois), sans prévision claire de la part des employeurs donc un besoin de flexibilité
- Un plus grand nombre d'embauches de saisonniers sur les périodes juillet – août et avril à septembre

Des employeurs aux profils divers

- Des petites entreprises en majorité mais aussi de gros employeurs
- De petits exploitants de vignes
- Des employeurs qui s'impliquent dans le logement de leurs saisonniers
- Des gros employeurs plus dépendants des salariés non locaux

Des salariés aux profils difficiles à cerner

- Une parité des sexes pour le secteur du tourisme (national)
- Des métiers plus masculins pour le secteur agricole (national)
- En moyenne des travailleurs trentenaires (national)
- Avec des contrats de 2 mois (national)
- Des personnes jeunes pour les contrats de courte durée (enquête et entretiens)
- Des personnes plus âgées pour des contrats de plus longue durée (enquête et entretiens)
- La moitié des saisonniers n'habitaient pas leur lieu de travail

Des locations individuelles pour les salariés existantes mais difficiles

- La plupart des saisonniers non locaux ont trouvé une location individuelle (env. 35%)
- Un attrait relatif pour la colocation et la chambre chez l'habitat
 - o Besoin de garanties
- Des communes touristiques et tendues
 - o Important parc touristique
 - o Développement du Airbnb
 - o Location difficiles à trouver et onéreuses
- Un besoin général de garantie des propriétaires :
 - o Lever les freins pour l'accès et la sécurisation
 - o Garantie par le biais d'une relation directe avec l'employeur
 - o Changer l'image du saisonnier

Une mobilité contrainte

- Pas de compétence AOM couvrant l'intercommunalité
- Pas de bus ou trains aux horaires adaptés

Présence de quelques habitats alternatifs

- Des saisonniers logés dans des vans aménagés ou équivalent
- Mais aussi des territoires exposés aux risques (inondation, incendies)

Des acteurs fédérés

- De nombreuses associations ou fédérations d'employeurs
- Présence d'une maison du travail saisonnier (qui a déménagé d'Argelès-sur-Mer pour s'installer à Perpignan).
- La majorité des viticulteurs dépendent d'une cave coopérative

Des solutions présentes sur le territoire mais peu ou pas développées

- Des communes qui logent déjà des salariés
- Présence d'une agence immobilière à vocation sociale prête à s'engager sur le logement des travailleurs saisonniers
- Présence du dispositif Génération Part'age
- Existence des dispositifs d'Action Logement et nouvelles garanties de louer pour l'emploi
- Existence d'un dispositif d'annonces immobilières, notamment location de chambres chez l'habitant porté par le Bureau Information Jeunesse
- Présence d'un ADIL qui se rend disponible
- Préparation du montage d'un dispositif pour louer des logements en copropriétés touristiques à des travailleurs saisonniers
- Ouverture d'un Foyer Jeunes Travailleurs à Argelès-sur-Mer
- Des plateformes existent : la boussole des jeunes, bureau information jeunesse, « Mes aides » de France Travail mais quelle est leur articulation ?

Des partenaires prêts à s'engager

- Expérimentation du bus porté la Mission Locale Jeunes
- Engagement de France Travail de créer une plateforme recensant les offres de logements pour les saisonniers dans les parcs publics, associatifs ou sociaux
- Proposition du gouvernement à mobiliser les chambres des internats
- Des porteurs de projets prêts ouvrir de nouvelles solutions dédiées (Résidence Hôtelière à Vocation Sociale à Collioure) et auberge de jeunesse « sociale » sur la Côte Vermeilles.

Une absence d'opportunités immobilières et foncières

- Absence de disponibilité foncière et immobilière
- Faible vacances du logement privé
- Faible vacances du logement sociale (3,1%)
- Contexte de sobriété foncière peu propice au développement de projets immobiliers.

4. Conclusion

Au regard du diagnostic, il ressort un besoin de logements pour les travailleurs saisonniers sur la commune, bien qu'un ensemble de dispositifs et d'acteurs soient déjà en place. Il s'agira alors de renforcer l'offre de logements sur la commune (en particulier privée) ainsi que les synergies entre acteurs pour développer l'attractivité du territoire et faciliter les recrutements.

III. Orientations stratégiques

1. Enjeux et axes d'intervention

1. Enjeux

Partant du constat qu'à COLLIOURE, environ 50 saisonniers ont besoin d'un logement chaque année (hors vendangeurs), dans le cadre de la présente convention, la Commune s'est fixée les objectifs suivants:

- Fidéliser les saisonniers et assurer leurs conditions d'accueil et de travail afin de mieux les connaître.
- Être force de proposition auprès de nos hébergeurs marchands afin de travailler sur la valorisation de leur offre et leur permettre de la rentabiliser.
- Constituer un groupe de travail permettant d'analyser les besoins et attentes des différents publics, cibler les axes de travail et déterminer les actions à mener et ainsi réfléchir à des solutions sur le long terme.
- Maintenir un accueil de qualité, dynamique, cohérent et à l'image de COLLIOURE.
- Prendre en compte dans ce travail les différents aspects attenants à la thématique (aide à la mobilité, formation, accompagnement dans les démarches administratives).

2. Orientations et objectifs

Le diagnostic effectué sur la commune et la CC-ACVI a mis en évidence les enjeux liés au travail saisonnier, en particulier celui du logement. La problématique de l'hébergement des travailleurs saisonniers pourrait à terme affecter l'activité touristique de la région. En effet, les employeurs éprouvent des difficultés à recruter des saisonniers lorsque la main d'œuvre locale ne suffit pas à répondre à leurs besoins.

L'objectif général est de faciliter l'accès à un logement décent pour les saisonniers afin d'optimiser leur contribution au développement touristique de la commune.

Afin de répondre aux besoins et contraintes des travailleurs saisonniers, quatre actions ont été identifiées à travers des échanges avec les élus et les partenaires du territoire :

ACTION 1

Recensement des besoins des saisonniers et du potentiel de logements vacants sur le territoire.

La France, première destination mondiale avec 90 millions de touristes, voit le tourisme représenter 8% de son PIB. À l'échelle intercommunale, 40% des offres d'emploi concernent le secteur hôtellerie-restauration et 52% des offres sont de moins de 6 mois. La Côte Vermeille, très dépendante de l'activité saisonnière, souffre de difficultés de recrutement accentuées par la pénurie de logements pour les travailleurs saisonniers. À Collioure, ce problème est particulièrement aigu durant l'été, menaçant la dynamique touristique. Il est essentiel de comprendre et répondre aux besoins en logement des saisonniers pour maintenir l'activité touristique.

Objectifs :

- Réaliser une étude préliminaire
- Identifier les besoins des saisonniers
- Réaliser un inventaire des logements vacants
- Créer une plateforme de gestion
- Communiquer sur les programmes de rénovation

ACTION 2

Favoriser la création de nouveaux logements à destination des travailleurs saisonniers

COLLIOURE, en zone littorale tendue, souffre d'une pénurie de logements pour les saisonniers (35% en location individuelle). Bien que peu de logements soient vacants (3,2 % selon l'Insee), des chambres existent dans le parc privé. Les résidences secondaires représentent 70 % des logements, mais 51% de leurs lits ne sont pas commercialisés. La location aux saisonniers est perçue comme risquée par les propriétaires. Cette situation complique le recrutement pour les employeurs, dont 16 % logent leurs employés, souvent

sans contrepartie. Les employeurs, fédérés en associations, ont des besoins et moyens variés pour l'hébergement des saisonniers.

Objectifs :

- Identifier les besoins locaux
- Mobiliser les acteurs locaux
- Localiser les zones appropriées
- Accompagner les porteurs de projets.

ACTION 3

Améliorer la mobilité pour faciliter les déplacements des travailleurs saisonniers

La mobilité est cruciale pour les saisonniers, dont la moitié n'habite pas près de leur lieu de travail. Le réseau routier, saturé en été, rend les trajets coûteux et longs, avec des problèmes de stationnement et de sécurité. La Région, responsable des transports, offre des services (TER SNCF, Car Lio) peu adaptés aux horaires des saisonniers. Le covoiturage et le cyclable sont aussi peu pratiques. Des solutions comme le bus saisonnier entre Perpignan et Collioure, gratuit pour les saisonniers, ont montré des résultats positifs en 2023 et seront étendues à Collioure en 2024, avec une réflexion sur leur pérennisation et financement.

Objectifs :

- Faciliter l'accès des saisonniers à leur lieu de travail
- Réduire les coûts des transports pour les saisonniers
- Améliorer la qualité de vie des saisonniers
- Contribuer à la réduction de l'empreinte carbone grâce à des solutions de transport durable.

ACTION 4

Développer la communication envers les saisonniers et les employeurs

Le territoire Pyrénées Méditerranée, labellisé Green Destination, vise à devenir une destination de premier choix en soutenant la qualité et le tourisme durable. Cependant, les saisonniers, essentiels pour l'accueil des visiteurs, sont rarement formés et peu mobilisés. En 2023, la demande en main d'œuvre saisonnière qualifiée a augmenté, exacerbant les difficultés de recrutement et de fidélisation. Dans la communauté de communes ACVI, l'emploi saisonnier représente 21% des offres (contre 4% en Occitanie) avec des saisonniers travaillant principalement dans l'hôtellerie, la restauration, le commerce et l'agriculture.

Objectifs :

- Améliorer la qualité de l'information et de la communication entre les saisonniers et les employeurs

- Faciliter l'intégration des saisonniers dans leur environnement de travail
- Optimiser la productivité et la collaboration entre saisonniers et employeurs
- Rendre le territoire plus attractif aux travailleurs saisonniers
- Sensibiliser les saisonniers aux solutions de logement disponibles
- Informer les employeurs sur les initiatives mises en place pour faciliter le logement des saisonniers.

IV. Les actions et moyens mis en œuvre

Les actions et moyens mis en place sont détaillés en pages suivantes ainsi que dans les fiches actions qui figurent en annexe 1.

V. Les indicateurs de suivi

Plusieurs indicateurs seront mis en place pour une évaluation de la présente convention :

- Indicateur de l'évolution du parc de logements des saisonniers par rapport au parc de logements.
- Indicateur des réhabilitations des logements des saisonniers par rapport à la réhabilitation du parc de logements.
- Indicateur de réalisation des actions proposées.
- Compte – rendu et analyse du groupe de travail à créer dédié au logement des saisonniers.

VI. Bilan

Dans les trois mois à compter de la date d'échéance de la convention, soit jusqu'au 30 septembre 2027, la commune réalise un bilan de l'application de la convention. Celui-ci est transmis au représentant de l'État dans le département.

Au-delà de l'atteinte des objectifs appréciés au regard des indicateurs définis dans la partie précédente, le bilan s'attachera notamment à apprécier la valeur ajoutée pour la commune de la convention, et notamment ses conséquences en termes d'effet de levier, de mobilisation et de cohérence de la politique du logement des travailleurs saisonniers avec éventuellement les schémas ou documents programmatiques éventuels préexistants à la convention.

À compter de la transmission de ce bilan, la commune disposera d'un délai de trois mois pour étudier, en lien avec le représentant de l'État dans le département et les personnes associées, l'opportunité d'une adaptation du diagnostic des besoins, des objectifs et des moyens d'actions.

La convention pourra alors être renouvelée pour une nouvelle période de trois ans.

VII. Sanctions

Dans les trois ans à compter de la promulgation de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne (soit 28 décembre 2019) : le préfet du département peut, par arrêté, suspendre, jusqu'à la signature de la convention, la reconnaissance de commune ou de groupement touristique.

La même sanction s'applique en cas de non-renouvellement de la convention.

Si le bilan fait apparaître, sans que le préfet ait constaté des difficultés particulières, que les objectifs de la convention n'ont pas été atteints, le préfet peut suspendre, par arrêté, pour une durée maximale de trois ans, la reconnaissance de commune touristique accordée en application des dispositions de l'article L. 133-12 du code du tourisme.

Avant de prononcer l'une ou l'autre de ces suspensions, le représentant de l'État dans le département informe de la sanction envisagée la commune, qui peut présenter ses observations.

Signataires :

Monsieur Thierry BONNIER

Préfet des Pyrénées – Orientales

Monsieur Guy LLOBET

Maire de COLLIOURE

Monsieur Antoine PARRA

Président de la Communauté

De Communes des ALBERES

De la Côte Vermeille et de

L'Illobérès

Monsieur Guy DURAND

Président du Comité Régional

Action Logement Service

ANNEXES

Annexe 1 : FICHES ACTION

Annexe 2 : DIAGNOSTIC DETAILLE- CADRAGE GENERAL

Annexe 3 : RESULTATS ENQUETE



Convention pour le logement des travailleurs saisonniers

COMMUNE DE COLLIOURE

ANNEXE 1

FICHES ACTIONS

<u>ACTION 1</u> Recensement des besoins des saisonniers et du potentiel de logements vacants sur le territoire	
Contexte	La pénurie de logements pour les travailleurs saisonniers est un problème récurrent dans de nombreux territoires touristiques. Cette fiche action vise à recenser les besoins des saisonniers en matière de logement ainsi que le potentiel des logements vacants disponibles sur le territoire.
Objectifs	Optimiser l'occupation des logements vacants et fournir des solutions d'hébergement adéquates pour les saisonniers.
Description de l'action	<u>1) Réaliser une étude préliminaire</u> : Analyse des données existantes (Office de tourisme, employeurs locaux, associations de saisonniers...), enquêtes et sondages auprès des saisonniers et des propriétaires de logements <u>2) Identifier les besoins des saisonniers</u> : Etablir un profil type (âge, durée de contrat, besoins spécifiques, mobilité...), définir le type de logement recherché, évaluer les contraintes financières (budget moyen) <u>3) Réaliser un inventaire des logements vacants</u> : Utilisation des données cadastrales et des déclarations de vacances, collaboration avec les agences immobilières, sensibilisation des propriétaires, organiser des réunions avec les propriétaires de logements vacants pour discuter des solutions possibles <u>4) Créer une plateforme de gestion</u> : Proposer un service d'accompagnement, établir un listing des offres et des demandes, mettre en relation les informations par le biais d'un guichet unique supra communal <u>5) Communiquer sur les programmes de rénovation</u> : inciter les propriétaires à la rénovation de leurs biens pour améliorer la qualité des logements existants, sensibiliser sur les aides à la rénovation et les organismes qui proposent un accompagnement,
Acteurs et partenaires	- Municipalité et intercommunalité : coordination générale et soutien logistique - Offices de tourisme : accueil, relais d'information et sensibilisation des saisonniers - Employeurs locaux : partenariat pour recenser les besoins des saisonniers - Propriétaires : encouragement à mettre à disposition les logements vacants - Agences immobilières : participation à l'inventaire des logements disponibles
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Nombre de saisonniers logés grâce au dispositif - Taux de vacance des logements avant et après l'initiative - Satisfaction des saisonniers et des propriétaires - Évolution du nombre de logements vacants déclarés
Risques et leviers de réussite	- Faible participation des propriétaires : sensibilisation renforcée et incitations fiscales éventuelles. - Insuffisance de logements disponibles : collaboration avec les collectivités pour la construction ou la réhabilitation de logements. - Problèmes techniques avec la plateforme : assurance d'un support technique continu et d'une maintenance régulière
Conclusion	Cette action vise à résoudre les problèmes de logement des saisonniers en optimisant l'utilisation des logements vacants. En mettant en place une démarche structurée et en impliquant tous les acteurs locaux, le territoire pourra améliorer les conditions de vie des travailleurs saisonniers tout en réduisant la vacance des logements.

<u>ACTION 2</u> Favoriser la création de nouveaux logements à destination des travailleurs saisonniers	
Contexte	La pénurie de logements saisonniers constitue un frein au développement économique des zones touristiques. La création de logements adaptés pour les travailleurs saisonniers vise à répondre à cette problématique en offrant des solutions d'hébergement accessibles et confortables.
Objectifs	Augmenter l'offre de logements adaptés aux besoins saisonniers Améliorer les conditions de vie des travailleurs saisonniers Dynamiser l'économie locale en facilitant le recrutement saisonnier
Description de l'action	<u>1) Identifier les besoins locaux</u> : recueil des besoins en matière de logement saisonnier auprès des entreprises locales (hôtellerie, restauration, agriculture...), collecte de données sur les attentes et les besoins des saisonniers concernant le logement <u>2) Mobiliser les acteurs locaux</u> : mettre en place des ateliers participatifs pour générer des idées de projets, travailler en collaboration avec des entreprises spécialisées dans la construction de logements à destination des saisonniers, établir des partenariats avec des investisseurs privés, des agences immobilières et des organismes de logement social, <u>3) Localiser les zones appropriées</u> : recenser les terrains constructibles et les bâtiments vacants ou sous-utilisés, analyse des sites potentiels pour la construction ou la réhabilitation de logements saisonniers, adapter les règlements d'urbanisme, travailler avec les différents acteurs locaux (ABF, DDTM, bailleurs sociaux...) <u>4) Accompagner les porteurs de projet</u> : définition des spécifications techniques et fonctionnelles des nouveaux logements par la rédaction d'un cahier des charges, assister les porteurs de projets dans la conception, la planification, la recherche de financement et la réalisation des projets,
Acteurs et partenaires	- Municipalité : coordination générale, soutien administratif, mobilisation de terrains ou bâtiments municipaux - Employeurs locaux : identification des besoins, participation au financement et éventuellement mise à disposition de terrains ou bâtiments - Acteurs locaux : adaptabilité des projets aux règlements en vigueur - Associations locales : participation aux ateliers et consultations - Institutions financières : apport de financements et soutien dans la recherche de financement - Organismes de logement social : expertise et gestion des logements - Entreprises privées : porteurs et gestion de projets - Citoyens : propriétaires de terrains ou bâtiments vacants
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Nombre de logements saisonniers créés : suivi du nombre de nouvelles unités de logement - Taux d'occupation des logements : mesure de l'utilisation des logements saisonniers - Satisfaction des saisonniers : enquêtes de satisfaction auprès des saisonniers logés - Impact économique local : évaluation des retombés économiques pour la commune (emplois créés, attractivité touristique...)
Risques et leviers de réussites	- Faible participation des acteurs locaux / Sensibilisation renforcée - Insuffisance de financements : Accompagnement des porteurs de projets via la mobilisation de tous les acteurs locaux, - Retards dans la réalisation des travaux - Projets non viables / besoins de financement et retours d'expérience - Problèmes de gestion des logements : évaluer et réajuster régulièrement
Conclusion	La création de nouveaux logements pour les saisonniers est une initiative cruciale pour soutenir l'économie locale, attirer et fidéliser les travailleurs saisonniers, et améliorer la qualité de vie dans les zones touristiques et agricoles. Une approche collaborative, associant les acteurs locaux et les saisonniers, ainsi qu'une planification rigoureuse, sont essentielles pour la réussite de cette action.

<u>ACTION 3</u> Améliorer la mobilité pour faciliter les déplacements des travailleurs saisonniers	
Contexte	Les travailleurs saisonniers rencontrent souvent des difficultés pour se déplacer entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail, en particulier dans les zones touristiques où les infrastructures de transport public peuvent être limitées. Cette fiche action vise à améliorer la mobilité des saisonniers pour faciliter leurs déplacements quotidiens, réduire leur stress et augmenter leur productivité.
Objectifs	Faciliter l'accès des saisonniers à leur lieu de travail Réduire les coûts de transport pour les saisonniers Améliorer la qualité de vie des saisonniers Contribuer à la réduction de l'empreinte carbone grâce à des solutions de transport durable
Description de l'action	<u>1) Etude des besoins et des ressources</u> : analyse des déplacements, cartographie des lieux de résidence et des lieux de travail, identification des besoins spécifiques en matières de transport, mobilisation des ressources existantes, identification de lieux propices au covoiturage par une signalétique adaptée <u>2) Développement des solutions de transport</u> : mise en place de navettes communales/intercommunales, Maintien des plateformes de covoiturage dédiée aux saisonniers (type BlaBlaDaily), installation de zones de covoiturage ou d'autostop, collaboration avec les autorités locales (SNCF, Département, Région...) pour renforcer les liaisons de bus/trains et les horaires pendant la haute saison <u>3) Encouragement des mobilités durables</u> : campagnes de communication pour promouvoir l'utilisation des vélos, de la marche et des transports en commun
Acteurs et partenaires	- Municipalité : coordination générale, soutien administratif et logistique. - Employeurs locaux : mise en place de solutions de covoiturage et de navettes. - Office de Tourisme : consultation et relais d'information auprès des saisonniers. - Autorités de transport : collaboration pour l'amélioration des lignes de bus et des horaires. - Employeurs et entreprise de transport : mise en place de service de navettes, de covoiturage et de location de vélos - Institutions financières : apport de subventions et aides financières
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Nombre de saisonniers utilisant les solutions de transport : suivi du nombre d'utilisateurs des navettes, covoiturage, vélos, etc. - Satisfaction des saisonniers : enquêtes de satisfaction auprès des saisonniers utilisant les solutions de transport. - Réduction des coûts de transport : mesure des économies réalisées par les saisonniers grâce aux solutions de transport.
Risques et leviers de réussite	- Faible adoption des solutions de transport : renforcement des campagnes de sensibilisation et ajustement des services en fonction des retours des utilisateurs. - Insuffisance de financements : diversification des sources de financement et création de partenariats avec des entreprises locales. - Problème logistiques et techniques : mise en place d'un suivi rigoureux et d'une gestion réactive pour résoudre rapidement les problèmes
Conclusion	L'amélioration de la mobilité pour les travailleurs saisonniers est essentielle pour garantir leur bien-être et leur efficacité au travail. En mettant en place des solutions de transport adaptées et durables, cette action contribue également à la dynamisation de l'économie locale et à la réduction de l'empreinte carbone. Une approche collaborative et une planification rigoureuse sont essentielles pour la réussite de cette initiative.

<u>ACTION 4</u> Développer la communication envers les saisonniers et les employeurs	
Contexte	Les saisonniers jouent un rôle crucial dans de nombreux secteurs, notamment l'agriculture, le tourisme, et les services. Cependant, la communication entre les saisonniers et les employeurs peut parfois être insuffisante, entraînant des malentendus, une intégration difficile et une productivité réduite. Une communication efficace est essentielle pour garantir le bon déroulement des activités saisonnières et le bien-être des travailleurs temporaires.
Objectifs	Améliorer la qualité de l'information et de la communication entre les saisonniers et les employeurs. Faciliter l'intégration des saisonniers dans leur environnement de travail. Optimiser la productivité et la collaboration entre les saisonniers et les employeurs. Rendre le territoire plus attractif aux travailleurs saisonniers. Sensibiliser les saisonniers aux solutions de logement disponibles. Informers les employeurs sur les initiatives mises en place pour faciliter le logement de leurs employés saisonniers.
Description de l'action	<u>1) Analyse des besoins en communication</u> : établir un plan de communication vers les employeurs et les travailleurs saisonniers (cibles, supports, objectifs, calendrier) <u>2) Développement de campagnes/contenus d'information</u> : développer des brochures, guides, vidéos d'information destinés aux saisonniers et aux employeurs, travailler en partenariat avec les acteurs locaux liés à l'emploi et aux logements des saisonniers <u>3) Mise en place d'une charte employeur/saisonnier</u> : organiser une réunion avec les acteurs locaux pour élaborer une charte commune <u>4) Renforcement des canaux de communication</u> : mettre en place une section spécifique sur le site internet de la ville où les saisonniers et les employeurs peuvent accéder à des informations pertinentes, des FAQ, des outils de communication... <u>5) Formation et sensibilisation</u> : organiser des réunions d'informations pour présenter les attentes, les responsabilités et les bonnes pratiques aux saisonniers et aux employeurs, travailler en partenariats avec les acteurs locaux. <u>6) Réalisation d'enquêtes de satisfaction</u> : conduire une enquête à la fin de la saison pour recueillir les retours des saisonniers sur leur expérience et identifier les domaines d'amélioration
Acteurs et partenaires	- Municipalité : coordination générale et soutien logistique - Offices de tourisme : accueil, relais d'information et sensibilisation des saisonniers - Employeur locaux : utilisation des outils de communication - Associations locales : sensibilisation des saisonniers - Acteurs locaux : aide à l'élaboration des supports de communication
Indicateurs de suivi et d'évaluation	- Rapports mensuels : suivi des indicateurs de performance et ajustement des actions si nécessaire - Feedback des saisonniers : analyse des retours pour améliorer les actions en cours et les préparer pour les saisons futures - Réunion de bilan : réunions de clôture avec les responsables pour évaluer l'efficacité des actions et planifier les améliorations pour la prochaine saison
Risques et leviers de réussite	- Risque de surcharge d'informations d'où la nécessité d'un plan communication cohérent - Coûts élevés de création des supports mais nécessaire pour faire passer le message. - Mauvaise utilisation des supports de communication ou non appropriation d'où la nécessité d'animation de la communication. - Communication inefficace si mauvais ciblage et calendrier au départ.
Conclusion	Une communication renforcée entre les saisonniers et les employeurs est essentielle pour garantir une collaboration harmonieuse et productive. Les actions proposées permettront de créer un environnement de travail plus transparent et intégré, conduisant à une meilleure satisfaction et efficacité de tous les acteurs.



Convention pour le logement des travailleurs saisonniers

COMMUNE DE COLLIOURE

ANNEXE 2

DIAGNOSTIC DETAILLE CADRAGE GENERAL

1.1. L'activité touristique

❖ Au niveau national

Les données nationales suivantes sont issues de bilan de la saison d'été 2023, ils ne prennent donc pas en compte l'arrière-saison. Or, celle-ci a été particulièrement dynamique, et marque un mouvement général d'étalement de la saison.

Fréquentation touristique en 2023¹

En 2023, la fréquentation estivale (de mai à août) a légèrement augmenté (de +0,2% par rapport à 2022), voire de +3,3% par rapport à 2019(dernière saison avant la crise sanitaire).

Evolution des fréquentations en 2023 par rapport à 2022

	National-été	Littoral-été
Total	+0,2%	+0,2
Campings	+ 3,0 %	+2,6%
Hôtellerie	-1,6%	-3,3%
Autres hébergements collectifs de tourisme	-3,4%	-4.1%

Chiffres d'affaires en 2023

Tout en considérant l'inflation, le chiffre d'affaires de l'hébergement a augmenté de 10,1 % durant les mois d'avril à juillet 2023 par rapport à la même période en 2022.

Évolution des indices de chiffre d'affaires et des prix à la consommation entre avril-juillet 2022 et avril-juillet 2023 (en %)

Secteur d'activité	Indice de chiffre d'affaires	Indice des prix à la consommation
Hébergement	10,1 %	4,5 %
Restauration	9,5 %	6,3 %
Transport aérien de passagers	18,6 %	11,1 %

- Notes : Les données 2023 sont provisoires.
- Lecture : Entre avril-juillet 2022 et avril-juillet 2023, le chiffre d'affaires du secteur de l'hébergement a augmenté de 10,1 % ; dans le même temps, les prix ont augmenté de 4,5 %.
- Champ : France, secteurs de l'hébergement, de la restauration et du transport aérien.
- Source : Insee, indice de chiffre d'affaires (ICA) et indice des prix à la consommation (IPC).

¹Source : Insee

❖ Au niveau local

La fréquentation touristique de la commune

Sur la commune de Collioure, la fréquentation en 2023, a représenté **763 100 nuitées**, soit comme pour le niveau national, **+0,2% par rapport à 2022** (pour une augmentation du parc de logements touristiques de +0.3%).

1.2. L'activité viticole de la Côte vermeille

Le vignoble Banyuls-Collioure est constitué de 1350 hectares et produit 22 000 hl. Il existe 50 caves particulières et 520 adhérents actifs (apporteurs), à des coopératives dont 90 professionnels.

Le vignoble est principalement composé de petites exploitations (73% font moins de 5ha), et peu vivent uniquement de leur activité. Toutefois, 45% des surfaces du vignoble sont exploitées par les 5 plus gros adhérents.

Seuls 2% des adhérents MSA ont moins de 40 ans. Seules 21 entreprises (4%) sont sujettes au régime réel avec une moyenne de 27 684€ de revenu fiscal. Les autres soit relèvent du régime micro-bénéfice agricole, soit ne sont pas assujetties.

Les coûts de production de raisin sont très élevés, notamment en raison du coût de la main d'œuvre (53% du total). Le coût de la main d'œuvre est même très supérieur à celui de vignobles comparables. Enfin, la rémunération des coopérateurs est souvent en deçà du coût de production.

1.3. L'emploi saisonnier

❖ Au niveau national²

Les secteurs d'activités des travailleurs saisonniers

- Secteur Hôtellerie/restauration/divertissement/commerce : la moitié des saisonniers³

1/2 des saisonniers travaillent dans les secteurs de la restauration, de l'hébergement et des loisirs, principalement sur les lieux de vacances. Sur le volume de travail du secteur, durant la **période printemps/ été : 28%** concerne la **restauration**, **25 %** l'**hébergement**, **15%** le **divertissement** et les **loisirs**, **15%** **commerce et fabrication**.

² Source : Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? 4 DÉCEMBRE 2019 DARES ANALYSES N°057 EMELINE LIMON

³ Champ : contrats saisonniers (y compris contrats vendanges) en cours entre avril 2018 et mars 2019, dans le secteur privé hors particuliers employeurs ; France (hors Mayotte). Source : DSN, calculs Dares.

- Secteur agricole : le quart des saisonniers⁴

1/4 des saisonniers travaille dans l'agriculture avec un tiers de l'emploi en particulier dans la récolte de fruits, notamment lors des vendanges.

Les vendangeurs représentant **9 % de l'ensemble des travailleurs saisonniers et 36 % des travailleurs saisonniers agricoles.**

Au total, plus de 33% de l'ensemble des salariés agricoles sont des saisonniers.

Le profil des travailleurs saisonniers

- Secteur Hôtellerie/restauration/divertissement/commerce

53 % sont des **employés**, **14 %** des **ouvriers non qualifiés**, dont **51 % de femmes**, âgés en moyenne de **31 ans**.

- Secteur agricole

90 % sont des **ouvriers non qualifiés**, dont **62%** des **hommes**, âgés en moyenne de **36 ans**.

Les contrats, les parcours d'activité

En moyenne, un contrat saisonnier dure **2 mois**.

55 % complètent leur activité de saisonnier avec au moins un autre emploi salarié privé durant les douze mois, les **45 %** restants n'ont pas d'autre contrat durant l'année.

Nbre moyen de jours d'un contrat saisonnier et nbre moyen de contrat saisonniers par personne selon la filière⁵

Filière	Nbre moyen de jours d'un contrat saisonnier	Nombre moyen de contrats saisonniers
Hébergement	84	1,5
Restauration	80	1,4
Agriculture hors vendanges	73	1,6
Divertissement-loisir	61	2,1
Autres filières	57	1,8
Vendanges	44	1,5
Ensemble	67	1,7

A noter que pour les vendanges, la moyenne des contrats dans le Languedoc Roussillon est de 70 jours.

⁴ idem

⁵ Avertissement : Dans la filière agricole, certains établissements recourent au titre emploi simplifié agricole (Tesa) pour déclarer les contrats de travail de leurs salariés. Cette modalité déclarative ne transitant pas par la déclaration sociale nominative (DSN) qui est mobilisée ici, une partie des salariés agricoles ne figure pas dans le champ de l'étude.

Les difficultés de recrutement⁶

Selon la DARES, au 4e trimestre 2022, **75% des entreprises de l'hébergement-restauration déclarent rencontrer des difficultés de recrutement**. Celles-ci seraient dues à :

- la hausse du besoin de personnel des entreprises
- la diminution de la fidélisation de la main-d'œuvre

Seuls 66 % des salariés de l'hébergement-restauration en juillet 2021 sont également en poste dans ce secteur en juillet 2022.

- la hausse des nouveaux entrants dans le secteur.

Ils représentent 39 % de l'effectif employé dans l'hébergement-restauration en juillet 2022 (contre 34 % en juillet 2021 et 35 % en juillet 2019). Aussi, selon cette étude, « ce renouvellement des effectifs plus important que les années précédentes **accroît la charge associée aux embauches** (recherches de candidats, de formation, etc.) ; il peut pour partie être à l'origine de la hausse des difficultés de recrutement rapportées par les entreprises dans les enquêtes de conjoncture ».

- une mobilité accrue des salariés entre les entreprises du secteur.

Entre juillet 2021 et juillet 2022, 25% des salariés de l'hébergement-restauration à ces deux dates changent d'entreprise, contre 21% entre juillet 2018 et juillet 2019. Parallèlement, le taux de démission de CDI dans le secteur passe de 28% en 2019 à 31% en 2022.

❖ Au niveau local⁷

Structure de l'emploi

- Des offres d'emplois dominées par l'Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation

Le marché du travail sur la communauté de communes est particulièrement impacté par l'emploi saisonnier. En effet, selon l'observatoire de l'emploi d'Occitanie (pôle emploi), il est à noter qu'au cours des 12 derniers mois (sept-2022/sept 2023), 2 107 offres ont été enregistrées (-23,0% sur un an) :

- **52% d'offres de moins de 6 mois** (40% pour l'Occitanie). **21% des offres concernent un contrat saisonnier**(contre 4% pour l'Occitanie)),
- avec un **pic du nombre d'offres en mars**, et des offres largement dominées par le **secteur des services hors intérim (75% des offres soit 1 590 offres)**. De plus, **40% des offres d'emploi de la communauté de communes concernent l'Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation**.
- En parallèle, seuls **14% des demandeurs d'emplois** de l'intercommunalité (ce qui représente tout de même 885 personnes), **recherchent dans ce domaine**. L'évolution de la demande d'emploi, montre clairement une diminution de la demande entre mars et juillet.

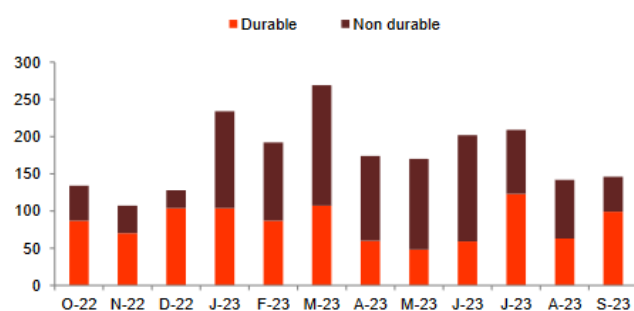
⁶ DARES• FOCUS N° 61 À l'été 2022, des effectifs et des difficultés de recrutement inédits dans l'hébergement-restauration

⁷ www.observatoire-emploi-occitanie.fr

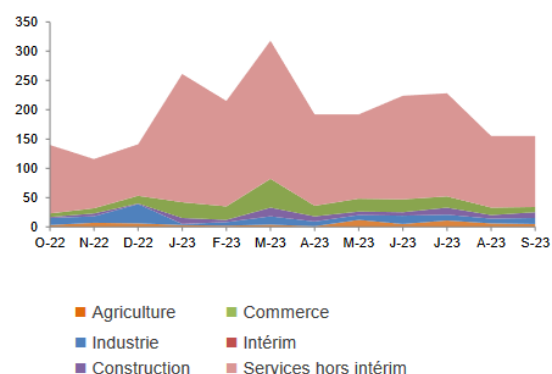
La saisonnalité de l'emploi :

Offres d'emploi

selon le type de contrat

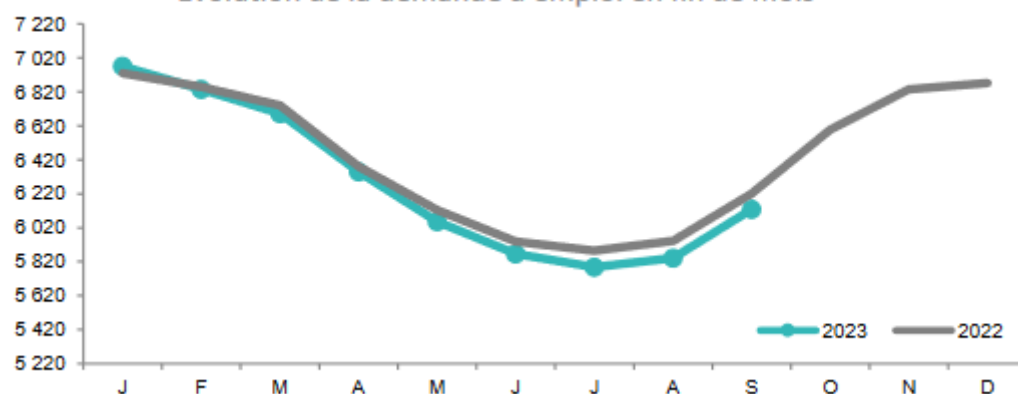


selon le secteur d'activité



Demandeurs d'emploi

Évolution de la demande d'emploi en fin de mois



- **L'Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation, un secteur en tension**

En 2021, sur le bassin d'emploi de Céret, dont fait partie l'intercommunalité, le secteur de l'hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation, représente une famille de métiers sous tension, avec une tension de 0,5 (contre env. 0,30 pour l'Occitanie).

Les raisons de la tension :

Parmi les TOP 30 des métiers en tension sur le bassin d'emploi, 11 concernent l'hôtellerie-restauration :

Métier	Tension	Intensité d'embauches	Manque de main-d'oeuvre	Non durabilité de l'emploi	Conditions contrignantes	Inadéquation géographique	Lien formation-emploi
Personnel de cuisine	0,8	5	1	5	5	1	5
Management du personnel de cuisine	0,7	5	1	4	5	1	5
Fabrication de crêpes ou pizzas	0,7	5	1	5	5	2	1
Plonge en restauration	0,6	5	1	5	5	3	1

Service en restauration	0,6	5	1	5	5	1	1
Animation d'activités culturelles ou ludiques	0,5	5	1	5	2	1	2
Réception en hôtellerie	0,5	5	1	5	3	2	2
Personnel d'étage	0,5	5	1	5	3	4	2
Personnel polyvalent d'hôtellerie	0,4	5	1	5	3	4	2
Personnel polyvalent en restauration	0,4	5	1	5	5	2	1
Café, bar brasserie	0,4	5	1	5	5	1	1

1 : faiblement à l'origine de la tension 5. Fort niveau de tension

Les principales difficultés résident dans le l'important besoin des employeurs, de propositions d'offre d'emploi précaires, de conditions de travail contraignantes voire d'un problème de qualification pour les métiers en lien avec la cuisine.

- **L'emploi viticole**

Dans la base MSA (266 structures), 19 Millions d'€ de masse salariale sont versés par l'activité viticole sur le Cru mais 9 structures (3%) seulement emploient des CDI, 10% emploient en CDD et 87% n'emploient pas.

1.4. Le logement sur la commune

Structure du logement

Statut d'occupation du parc

<i>Collioure</i>	Logement vacant	Résidence principale	Résidence secondaire	Total
<i>Nombre</i>	147	1 210	3 161	4518
<i>Pourcentage</i>	3,2 % (2,6% LOVAC)	26,8	70	100%

Source : insee 2020

Propriétaires occupant	Locataire parc privé	Locataire parc social
------------------------	----------------------	-----------------------

Collioure	63%	29%	7%
<i>Pourcentage</i>			
CCACVI	62%	29%	9%
<i>Pourcentage</i>			

Source : PLH CCACVI 2022-2027

Prix des meublés

<i>Secteur libre</i>	Studio (25m2)	2 pièces (35m2)	3 pièces (55m2)
Loyer €/mois/ HC meublé-(médiane)	410€	490€	720€
Loyer €/m2/mois/HC-meublé-(médiane)	16,4€	13,3€	12,1€

Source: OTHF-OLL -Aurca-Adil2019/2021(3ans)⁸

L'hébergement touristique

Capacités d'hébergement touristique

	Nombre de lits touristiques	dont non commercialisés (rési. sec.)	Indicateur d'intensité touristique 2023 ⁹
Collioure	14 854	6 468 (43,5%)	767,1
<i>Nombre et %</i>			

Source : Offices de tourisme et INSEE

Evolution des fréquentations et du nombre de lits en 2023 par rapport à 2022 à Collioure

	Fréquentation	Nombre de lits	Performance
<i>Total</i>	+0,2	+0.3%	+ Env. 0.1 pt
<i>Hôtel et Campings</i>	+2,2%	+1,3%	+0,4 pt
<i>Lits professionnels</i>	+1,7%	+1,8%	0pt
<i>Lits de particuliers à particuliers</i>	-1,2%	+3,9%	-2pt
<i>Secteur locatif (occupation prop. Incluse)</i>	+1,2%	+2,3%	-0,5pt
<i>Lits non commercialisés</i>	+0,4%	-2,7%	0,8pt

Si la fréquentation a globalement augmenté, c'est principalement grâce à l'augmentation du parc touristique. La fréquentation de lits de particuliers à particuliers a quant à elle baissée malgré une augmentation importante du nombre de lits par rapport à 2022. Le performance (taux d'occupation) de ce type d'hébergement a ainsi baissé.

⁸ Attention, les données à la commune et en plus ventilées par typologie sont fragiles, en lien avec le faible nombre de valeurs locatives disponibles enregistrées dans notre base sur la période covid, ces données sont donc à utiliser avec méfiance et seulement là pour aiguiller. Par ailleurs, comme pour des transactions, l'état du bien, sa localisation, ses prestations, jouent grandement sur la valeur finale.

⁹ Rapport entre le nombre de lits touristiques des communes (nb de lits dans les hébergements collectifs touristiques et des résidences secondaires) et leur population résidente à l'année. Il s'agit d'un indicateur de pression touristique permettant de quantifier la multiplication théorique de la population en période d'afflux touristique. Un taux de fonction touristique égal à 100% signifie que le territoire dispose d'une capacité d'accueil de touristes équivalant à la population permanente, et est donc susceptible de doubler sa population.

Taux de « Airbnbisation » estimatif 2023

	Rés. secondaires 2023 ¹⁰	Locations saisonnières Pic moy. 21/23 ¹¹	Taux de « Airbnbisation » estimatif 2023 ¹²
Collioure <i>Nbre et %</i>	2630	2700	105%

Source : Aurca - le parc de résidences secondaires & sa « Airbnbisation »

¹⁰ Résidences secondaires au 01/01/2023 selon la méthode d'identification fiscale. (Cette définition repose sur le principe que le propriétaire fera parvenir l'avis d'imposition à ce qu'il considère être sa résidence principale. Selon cette définition, il est possible qu'un ménage loue sa résidence principale, et soit propriétaire de sa résidence secondaire

¹¹ Moyenne 2021/2023 des 3 plus hauts pics mensuels de locations saisonnières actives.

¹² Rapport entre le pic de locations saisonnières 2021/2023 et le volume de résidences secondaires selon les fichiers fiscaux au 01/01/2023 Il est tout à fait possible qu'une partie des locations saisonnières ne soit pas des résidences secondaires mais des résidences principales proposées à la location saisonnière, on considère cependant que la pratique demeure bien plus exceptionnelle. Il n'est cependant pas à exclure que des résidences principales, des logements déclarés officiellement vacants ou encore des mobil-homes soient proposés à la location saisonnière. Il n'est, par ailleurs, pas à exclure que des ménages pratiquent également la sous-location du logement qu'ils occupent eux-mêmes à l'année en tant que locataire afin d'en tirer des revenus parfois substantiels, quitte pour ces derniers à être logés chez un proche sur la période estivale. Ce qui peut permettre d'observer sur Collioure des taux de « Airbnbisation » 105% du parc des résidences secondaires, car en réalité le parc des résidences principales est largement mis à contribution



Convention pour le logement des travailleurs saisonniers

COMMUNE DE COLLIOURE

ANNEXE 2

DIAGNOSTIC DETAILLE CADRAGE GENERAL

1.1. L'activité touristique

❖ Au niveau national

Les données nationales suivantes sont issues de bilan de la saison d'été 2023, ils ne prennent donc pas en compte l'arrière-saison. Or, celle-ci a été particulièrement dynamique, et marque un mouvement général d'étalement de la saison.

Fréquentation touristique en 2023¹

En 2023, la fréquentation estivale (de mai à août) a légèrement augmenté (de +0,2% par rapport à 2022), voire de +3,3% par rapport à 2019(dernière saison avant la crise sanitaire).

Evolution des fréquentations en 2023 par rapport à 2022

	National-été	Littoral-été
Total	+0,2%	+0,2
Campings	+ 3,0 %	+2,6%
Hôtellerie	-1,6%	-3,3%
Autres hébergements collectifs de tourisme	-3,4%	-4.1%

Chiffres d'affaires en 2023

Tout en considérant l'inflation, le chiffre d'affaires de l'hébergement a augmenté de 10,1 % durant les mois d'avril à juillet 2023 par rapport à la même période en 2022.

Évolution des indices de chiffre d'affaires et des prix à la consommation entre avril-juillet 2022 et avril-juillet 2023 (en %)

Secteur d'activité	Indice de chiffre d'affaires	Indice des prix à la consommation
Hébergement	10,1 %	4,5 %
Restauration	9,5 %	6,3 %
Transport aérien de passagers	18,6 %	11,1 %

- Notes : Les données 2023 sont provisoires.
- Lecture : Entre avril-juillet 2022 et avril-juillet 2023, le chiffre d'affaires du secteur de l'hébergement a augmenté de 10,1 % ; dans le même temps, les prix ont augmenté de 4,5 %.
- Champ : France, secteurs de l'hébergement, de la restauration et du transport aérien.
- Source : Insee, indice de chiffre d'affaires (ICA) et indice des prix à la consommation (IPC).

¹Source : Insee

❖ Au niveau local

La fréquentation touristique de la commune

Sur la commune de Collioure, la fréquentation en 2023, a représenté **763 100 nuitées**, soit comme pour le niveau national, **+0,2% par rapport à 2022** (pour une augmentation du parc de logements touristiques de +0.3%).

1.2. L'activité viticole de la Côte vermeille

Le vignoble Banyuls-Collioure est constitué de 1350 hectares et produit 22 000 hl. Il existe 50 caves particulières et 520 adhérents actifs (apporteurs), à des coopératives dont 90 professionnels.

Le vignoble est principalement composé de petites exploitations (73% font moins de 5ha), et peu vivent uniquement de leur activité. Toutefois, 45% des surfaces du vignoble sont exploitées par les 5 plus gros adhérents.

Seuls 2% des adhérents MSA ont moins de 40 ans. Seules 21 entreprises (4%) sont sujettes au régime réel avec une moyenne de 27 684€ de revenu fiscal. Les autres soit relèvent du régime micro-bénéfice agricole, soit ne sont pas assujetties.

Les coûts de production de raisin sont très élevés, notamment en raison du coût de la main d'œuvre (53% du total). Le coût de la main d'œuvre est même très supérieur à celui de vignobles comparables. Enfin, la rémunération des coopérateurs est souvent en deçà du coût de production.

1.3. L'emploi saisonnier

❖ Au niveau national²

Les secteurs d'activités des travailleurs saisonniers

- Secteur Hôtellerie/restauration/divertissement/commerce : la moitié des saisonniers³

1/2 des saisonniers travaillent dans les secteurs de la restauration, de l'hébergement et des loisirs, principalement sur les lieux de vacances. Sur le volume de travail du secteur, durant la **période printemps/ été : 28%** concerne la **restauration**, **25 %** l'**hébergement**, **15%** le **divertissement** et les **loisirs**, **15%** **commerce et fabrication**.

² Source : Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? 4 DÉCEMBRE 2019 DARES ANALYSES N°057 EMELINE LIMON

³ Champ : contrats saisonniers (y compris contrats vendanges) en cours entre avril 2018 et mars 2019, dans le secteur privé hors particuliers employeurs ; France (hors Mayotte). Source : DSN, calculs Dares.

- Secteur agricole : le quart des saisonniers⁴

1/4 des saisonniers travaille dans l'agriculture avec un tiers de l'emploi en particulier dans la récolte de fruits, notamment lors des vendanges.

Les vendangeurs représentant **9 % de l'ensemble des travailleurs saisonniers et 36 % des travailleurs saisonniers agricoles.**

Au total, plus de 33% de l'ensemble des salariés agricoles sont des saisonniers.

Le profil des travailleurs saisonniers

- Secteur Hôtellerie/restauration/divertissement/commerce

53 % sont des **employés**, **14 %** des **ouvriers non qualifiés**, dont **51 % de femmes**, âgés en moyenne de **31 ans**.

- Secteur agricole

90 % sont des **ouvriers non qualifiés**, dont **62%** des **hommes**, âgés en moyenne de **36 ans**.

Les contrats, les parcours d'activité

En moyenne, un contrat saisonnier dure **2 mois**.

55 % complètent leur activité de saisonnier avec au moins un autre emploi salarié privé durant les douze mois, les **45 %** restants n'ont pas d'autre contrat durant l'année.

Nbre moyen de jours d'un contrat saisonnier et nbre moyen de contrat saisonniers par personne selon la filière⁵

Filière	Nbre moyen de jours d'un contrat saisonnier	Nombre moyen de contrats saisonniers
Hébergement	84	1,5
Restauration	80	1,4
Agriculture hors vendanges	73	1,6
Divertissement-loisir	61	2,1
Autres filières	57	1,8
Vendanges	44	1,5
Ensemble	67	1,7

A noter que pour les vendanges, la moyenne des contrats dans le Languedoc Roussillon est de 70 jours.

⁴ idem

⁵ Avertissement : Dans la filière agricole, certains établissements recourent au titre emploi simplifié agricole (Tesa) pour déclarer les contrats de travail de leurs salariés. Cette modalité déclarative ne transitant pas par la déclaration sociale nominative (DSN) qui est mobilisée ici, une partie des salariés agricoles ne figure pas dans le champ de l'étude.

Les difficultés de recrutement⁶

Selon la DARES, au 4e trimestre 2022, **75% des entreprises de l'hébergement-restauration déclarent rencontrer des difficultés de recrutement**. Celles-ci seraient dues à :

- la hausse du besoin de personnel des entreprises
- la diminution de la fidélisation de la main-d'œuvre

Seuls 66 % des salariés de l'hébergement-restauration en juillet 2021 sont également en poste dans ce secteur en juillet 2022.

- la hausse des nouveaux entrants dans le secteur.

Ils représentent 39 % de l'effectif employé dans l'hébergement-restauration en juillet 2022 (contre 34 % en juillet 2021 et 35 % en juillet 2019). Aussi, selon cette étude, « ce renouvellement des effectifs plus important que les années précédentes **accroît la charge associée aux embauches** (recherches de candidats, de formation, etc.) ; il peut pour partie être à l'origine de la hausse des difficultés de recrutement rapportées par les entreprises dans les enquêtes de conjoncture ».

- une mobilité accrue des salariés entre les entreprises du secteur.

Entre juillet 2021 et juillet 2022, 25% des salariés de l'hébergement-restauration à ces deux dates changent d'entreprise, contre 21% entre juillet 2018 et juillet 2019. Parallèlement, le taux de démission de CDI dans le secteur passe de 28% en 2019 à 31% en 2022.

❖ Au niveau local⁷

Structure de l'emploi

- Des offres d'emplois dominées par l'Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation

Le marché du travail sur la communauté de communes est particulièrement impacté par l'emploi saisonnier. En effet, selon l'observatoire de l'emploi d'Occitanie (pôle emploi), il est à noter qu'au cours des 12 derniers mois (sept-2022/sept 2023), 2 107 offres ont été enregistrées (-23,0% sur un an) :

- **52% d'offres de moins de 6 mois** (40% pour l'Occitanie). **21% des offres concernent un contrat saisonnier**(contre 4% pour l'Occitanie)),
- avec un **pic du nombre d'offres en mars**, et des offres largement dominées par le **secteur des services hors intérim (75% des offres soit 1 590 offres)**. De plus, **40% des offres d'emploi de la communauté de communes concernent l'Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation**.
- En parallèle, seuls **14% des demandeurs d'emplois** de l'intercommunalité (ce qui représente tout de même 885 personnes), **recherchent dans ce domaine**. L'évolution de la demande d'emploi, montre clairement une diminution de la demande entre mars et juillet.

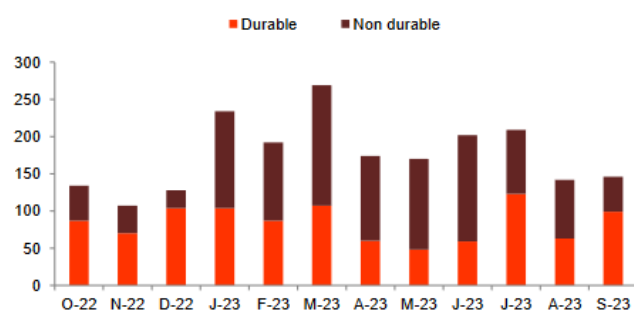
⁶ DARES• FOCUS N° 61 À l'été 2022, des effectifs et des difficultés de recrutement inédits dans l'hébergement-restauration

⁷ www.observatoire-emploi-occitanie.fr

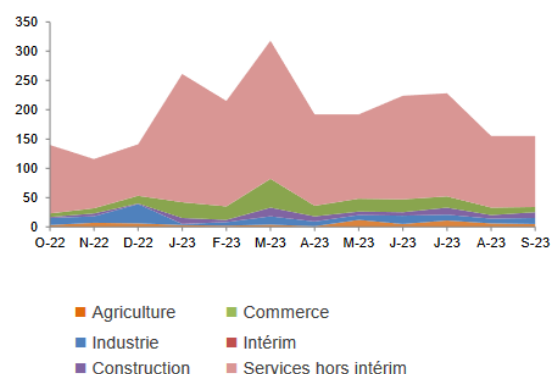
La saisonnalité de l'emploi :

Offres d'emploi

selon le type de contrat

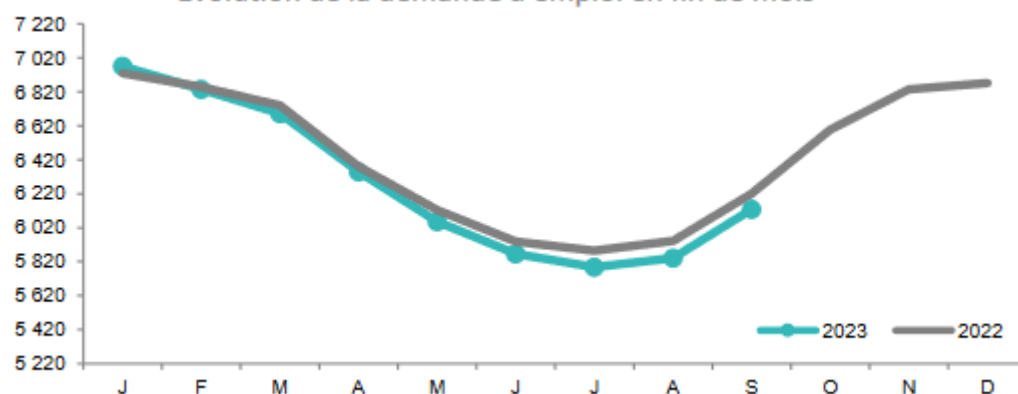


selon le secteur d'activité



Demandeurs d'emploi

Évolution de la demande d'emploi en fin de mois



• L'Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation, un secteur en tension

En 2021, sur le bassin d'emploi de Céret, dont fait partie l'intercommunalité, le secteur de l'hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation, représente une famille de métiers sous tension, avec une tension de 0,5 (contre env. 0,30 pour l'Occitanie).

Les raisons de la tension :

Parmi les TOP 30 des métiers en tension sur le bassin d'emploi, 11 concernent l'hôtellerie-restauration :

Métier	Tension	Intensité d'embauches	Manque de main-d'oeuvre	Non durabilité de l'emploi	Conditions contrignantes	Inadéquation géographique	Lien formation-emploi
Personnel de cuisine	0,8	5	1	5	5	1	5
Management du personnel de cuisine	0,7	5	1	4	5	1	5
Fabrication de crêpes ou pizzas	0,7	5	1	5	5	2	1
Plonge en restauration	0,6	5	1	5	5	3	1

Service en restauration	0,6	5	1	5	5	1	1
Animation d'activités culturelles ou ludiques	0,5	5	1	5	2	1	2
Réception en hôtellerie	0,5	5	1	5	3	2	2
Personnel d'étage	0,5	5	1	5	3	4	2
Personnel polyvalent d'hôtellerie	0,4	5	1	5	3	4	2
Personnel polyvalent en restauration	0,4	5	1	5	5	2	1
Café, bar brasserie	0,4	5	1	5	5	1	1

1 : faiblement à l'origine de la tension 5. Fort niveau de tension

Les principales difficultés résident dans le l'important besoin des employeurs, de propositions d'offre d'emploi précaires, de conditions de travail contraignantes voire d'un problème de qualification pour les métiers en lien avec la cuisine.

- **L'emploi viticole**

Dans la base MSA (266 structures), 19 Millions d'€ de masse salariale sont versés par l'activité viticole sur le Cru mais 9 structures (3%) seulement emploient des CDI, 10% emploient en CDD et 87% n'emploient pas.

1.4. Le logement sur la commune

Structure du logement

Statut d'occupation du parc

<i>Collioure</i>	Logement vacant	Résidence principale	Résidence secondaire	Total
<i>Nombre</i>	147	1 210	3 161	4518
<i>Pourcentage</i>	3,2 % (2,6% LOVAC)	26,8	70	100%

Source : insee 2020

Propriétaires occupant	Locataire parc privé	Locataire parc social
------------------------	----------------------	-----------------------

Collioure	63%	29%	7%
<i>Pourcentage</i>			
CCACVI	62%	29%	9%
<i>Pourcentage</i>			

Source : PLH CCACVI 2022-2027

Prix des meublés

<i>Secteur libre</i>	Studio (25m2)	2 pièces (35m2)	3 pièces (55m2)
Loyer €/mois/ HC meublé-(médiane)	410€	490€	720€
Loyer €/m2/mois/HC-meublé-(médiane)	16,4€	13,3€	12,1€

Source: OTHF-OLL -Aurca-Adil2019/2021(3ans)⁸

L'hébergement touristique

Capacités d'hébergement touristique

	Nombre de lits touristiques	dont non commercialisés (rési. sec.)	Indicateur d'intensité touristique 2023 ⁹
Collioure	14 854	6 468 (43,5%)	767,1
<i>Nombre et %</i>			

Source : Offices de tourisme et INSEE

Evolution des fréquentations et du nombre de lits en 2023 par rapport à 2022 à Collioure

	Fréquentation	Nombre de lits	Performance
<i>Total</i>	+0,2	+0.3%	+ Env. 0.1 pt
<i>Hôtel et Campings</i>	+2,2%	+1,3%	+0,4 pt
<i>Lits professionnels</i>	+1,7%	+1,8%	0pt
<i>Lits de particuliers à particuliers</i>	-1,2%	+3,9%	-2pt
<i>Secteur locatif (occupation prop. Incluse)</i>	+1,2%	+2,3%	-0,5pt
<i>Lits non commercialisés</i>	+0,4%	-2,7%	0,8pt

Si la fréquentation a globalement augmenté, c'est principalement grâce à l'augmentation du parc touristique. La fréquentation de lits de particuliers à particuliers a quant à elle baissée malgré une augmentation importante du nombre de lits par rapport à 2022. Le performance (taux d'occupation) de ce type d'hébergement a ainsi baissé.

⁸ Attention, les données à la commune et en plus ventilées par typologie sont fragiles, en lien avec le faible nombre de valeurs locatives disponibles enregistrées dans notre base sur la période covid, ces données sont donc à utiliser avec méfiance et seulement là pour aiguiller. Par ailleurs, comme pour des transactions, l'état du bien, sa localisation, ses prestations, jouent grandement sur la valeur finale.

⁹ Rapport entre le nombre de lits touristiques des communes (nb de lits dans les hébergements collectifs touristiques et des résidences secondaires) et leur population résidente à l'année. Il s'agit d'un indicateur de pression touristique permettant de quantifier la multiplication théorique de la population en période d'afflux touristique. Un taux de fonction touristique égal à 100% signifie que le territoire dispose d'une capacité d'accueil de touristes équivalant à la population permanente, et est donc susceptible de doubler sa population.

Taux de « Airbnbisation » estimatif 2023

	Rés. secondaires 2023 ¹⁰	Locations saisonnières Pic moy. 21/23 ¹¹	Taux de « Airbnbisation » estimatif 2023 ¹²
Collioure <i>Nbre et %</i>	2630	2700	105%

Source : Aurca - le parc de résidences secondaires & sa « Airbnbisation »

¹⁰ Résidences secondaires au 01/01/2023 selon la méthode d'identification fiscale. (Cette définition repose sur le principe que le propriétaire fera parvenir l'avis d'imposition à ce qu'il considère être sa résidence principale. Selon cette définition, il est possible qu'un ménage loue sa résidence principale, et soit propriétaire de sa résidence secondaire

¹¹ Moyenne 2021/2023 des 3 plus hauts pics mensuels de locations saisonnières actives.

¹² Rapport entre le pic de locations saisonnières 2021/2023 et le volume de résidences secondaires selon les fichiers fiscaux au 01/01/2023 Il est tout à fait possible qu'une partie des locations saisonnières ne soit pas des résidences secondaires mais des résidences principales proposées à la location saisonnière, on considère cependant que la pratique demeure bien plus exceptionnelle. Il n'est cependant pas à exclure que des résidences principales, des logements déclarés officiellement vacants ou encore des mobil-homes soient proposés à la location saisonnière. Il n'est, par ailleurs, pas à exclure que des ménages pratiquent également la sous-location du logement qu'ils occupent eux-mêmes à l'année en tant que locataire afin d'en tirer des revenus parfois substantiels, quitte pour ces derniers à être logés chez un proche sur la période estivale. Ce qui peut permettre d'observer sur Collioure des taux de « Airbnbisation » 105% du parc des résidences secondaires, car en réalité le parc des résidences principales est largement mis à contribution