



DÉBAT PUBLIC
Center Parcs Poligny

VERBATIM

Atelier Emplois, sous-groupe Adéquation
entre offre et demande d'emploi

Poligny, 20 mai 2015, 20h00-23h15

Dominique BONNET, Maire de Poligny

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les membres de la commission nationale des débats publics, Mesdames et Messieurs, mon collègue d'Arbois, mon cher Bernard, merci de participer à ce second atelier concernant ce projet Center Parcs. Je voudrais tout d'abord, par rapport à un petit article qui est paru dans la presse, faire un démenti formel. Il est évoqué que le conseil municipal de Poligny aurait réfléchi sur un tracé. Il n'a jamais été question de réflexion sur un tracé quelconque. Nous n'en avons pas la compétence. Je salue les conseillers départementaux et les responsables techniques du département, mais j'aimerais rectifier. Nous n'avons en aucun cas réfléchi sur un autre tracé, en tous les cas, discuté, que ce soit en exécutif au conseil municipal de Poligny. Là, c'est une clarification. C'est un démenti formel. Les élus de Poligny n'ont en aucun cas évoqué un tracé, un autre tracé par rapport à celui actuel. Je voudrais saluer aussi Monsieur le Directeur de Pierre & Vacances et l'ensemble des collaborateurs. Je voudrais vous souhaiter très rapidement un bon débat. Je pense que comme hier, je crois que l'on est là pour s'écouter, pour travailler et pour faire évoluer notre réflexion commune. Je crois que c'est surtout la réflexion commune qui doit évoluer pour pouvoir après faire un choix. Voilà, Madame la Présidente.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Merci, Monsieur le Maire. Je voudrais savoir si dans la salle, il y a des personnes qui n'ont assisté à aucune réunion. Bon. Alors, je vais vous infliger mon petit discours d'entrée sur les principes de ces débats. Donc, il y a quelques règles du jeu pour que le débat se passe bien. D'abord, la prise de parole. Tout le monde a un égal droit à la parole. Pour que ce soit fluide, que le temps de parole soit limité. Il est limité par tout le monde, que ce soit un élu ou que ce soit un citoyen, un représentant associatif ou un représentant d'une institution. Évidemment, il y a une exception quand il s'agit d'apporter des informations factuelles qui vont permettre de cadrer un peu les discussions. Mais, on vous en parlera tout à l'heure. C'est un rappel pour la forme. Le respect des principes de bonne tenue, ça veut dire que l'on s'écoute, que l'on évite les huées. Toutes les paroles sont respectables. Ce n'est pas un ring. Ce n'est pas un combat. C'est un débat. Il faut rester dans ce cadre-là. Ces débats sont enregistrés et donnent lieu à des Verbatim, donc c'est important que vous vous nommiez au départ. Vous dites qui vous êtes, si vous représentez quelqu'un ou si vous vous représentez vous-même. Je rappelle qu'il y a un formulaire qui est à votre disposition pour émettre un avis ou une question. Vous les remettrez à la personne, Julie Quentel qui est là et à Wahel EL SAYED qui est à côté.

Hier, nous avons évoqué la possibilité, je parle sous votre contrôle, soyez tranquille, d'ouvrir une boîte à idées sur le site. Il semble que ce soit un peu compliqué maintenant, mais on va trouver une solution pour que tout ce qui émerge et qui n'est pas simplement des avis, qui sont des propositions de toute nature, soit pour créer des emplois, pour changer quelque chose dans le projet, en tout cas, tout ce qui est de l'ordre de la proposition et de l'idée apparaisse assez clairement et puisse être débattu.

Je voudrais avant de commencer rappeler quelque chose, parce qu'il y a quelque chose qui est un peu mis en doute par certains et qui, je dois dire, me blesse assez profondément. J'ai entendu à plusieurs reprises qu'il y avait des doutes sur notre indépendance et sur mon indépendance en particulier. Je dois dire que je trouve ce propos très offensant. Nous sommes une commission indépendante. Nous ne sommes pas du tout liés à Pierre & Vacances. Nous ne sommes pas liés au conseil départemental. Nous ne sommes pas liés aux communes. Certes, la commission nationale est nommée, le président est nommé en conseil des ministres. Ça, c'est vrai. Mais, c'est une autorité administrative indépendante qui ne rend compte à aucune administration de ses activités. Nous avons tous signé une charte éthique pour notre indépendance. Un des membres a démissionné, parce qu'il avait été mis en cause d'une manière assez malveillante à propos d'un texte qu'il avait rédigé, alors qu'il est professeur et qu'il enseigne à l'université de Montpellier. Il avait rédigé un texte sur le tourisme. On a considéré qu'il n'était pas impartial, qu'il avait des avis. Évidemment, un professeur qui n'aurait aucun avis sur toutes les formes de tourisme serait un peu étrange. Donc, il a démissionné de lui-même. Les uns et les autres, nous ne sommes en aucun cas impliqués dans ce genre de choses. Je voudrais que l'on nous fasse au moins le crédit de notre impartialité et de notre indépendance. Notre rôle, c'est de donner la parole à tout le monde : les Pour, les Contre, ceux qui se posent des questions et ceux qui font des propositions. Ce n'est en aucun cas de donner un avis. Comme on l'a dit hier et comme on le redit aujourd'hui, notre travail consiste à faire un compte rendu de ce qui aura été dit, compte rendu le plus exhaustif possible, d'en tirer une synthèse. C'est sur cette base que le maître d'ouvrage de Pierre & Vacances et évidemment les collectivités qui sont partenaires de ce projet se prononceront pour savoir si elles poursuivent le projet tel qu'il a été présenté, qu'elles poursuivent le projet amendé plus ou moins profondément ou qu'elles renoncent au projet.

C'est à la suite de ça, si elles poursuivent ce projet, que les études seront poursuivies en vue de l'enquête publique. J'ajoute qu'entre le moment où la décision est prise de poursuivre un projet et une enquête publique, le

maître d'ouvrage à une obligation d'avoir une concertation continue jusqu'au moment de l'enquête publique. C'est seulement à l'enquête publique évidemment qu'il y a un avis qui est donné par la commission d'enquête. Voilà. Je voulais dire ça, parce que je crois qu'il faut mettre un terme à ces soupçons de dépendance. Ce n'est pas parce que l'on donne la parole à quelqu'un que l'on est dépendant, parce que dans ce cas-là, les deux camps pourraient considérer que nous sommes impartiaux dès que nous donnons la parole à quelqu'un qui n'a pas la même opinion que celui qui proteste. Je m'excuse de cette petite mise au point, mais je crois qu'elle était nécessaire.

Ce soir, on va parler d'emploi. C'est un sujet évidemment très important. C'est Fatima OUASSAK qui est de la commission qui va animer ce débat. Je participerai avec elle à un groupe. On a également Xavier BOLZE qui est là, de la commission. Nous sommes donc trois personnes, plus les deux secrétaires généraux. Je vais passer tout de suite la parole à Fatima pour qu'elle vous explique comment on a essayé de structurer cet atelier, l'objectif étant d'essayer d'aborder le maximum de questions telles que vous pouvez vous les poser et de pouvoir permettre au maître d'ouvrage d'apporter le maximum de réponses en l'état actuel du dossier et de ses dispositions.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Bonsoir à toutes et à tous. Alors effectivement, la problématique de l'emploi est une problématique qui est apparue essentielle lors des entretiens préalables, par exemple que l'on a pu avoir avec les différents acteurs, dans les réponses au questionnaire que vous avez pu nous transmettre, dans le cadre des contributions aussi que vous avez pu poster sur Internet lors de la première réunion publique, lors de l'atelier précédent. La question de l'emploi est évidemment centrale.

On a repéré un certain nombre de questions. On a essayé de les recenser à travers trois problématiques en essayant vraiment de recouvrir l'ensemble des questions que vous pouviez poser et vous poser.

La première problématique concerne la nature de l'emploi et en particulier : les types de contrats ; le temps partiel ; la proportion de temps partiel ; la nature du temps partiel ; le niveau de salaire ; les conditions de travail ; le turnover estimé ; la proportion d'emplois aidés subventionnés estimée ; les projections en termes de création d'emplois indirects, etc. La première problématique en plénière concerne la nature de l'emploi.

Deuxième problématique, l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le territoire, précisément entre l'offre potentielle d'emploi de la part de Center Parcs et la réalité de la demande d'emplois spécifique dans le Jura. Quelques problématiques, le taux de chômage dans le Jura, l'adéquation entre l'offre et les stratégies en matière d'emploi, de formation et d'insertion des pouvoirs publics. Les profils des demandeurs d'emploi tels qu'ils existent sur le territoire et en quoi ils sont en adéquation avec les besoins de main-d'œuvre de Center Parcs. Ce sera un des deux sous-groupes vers lequel on ira ensuite.

Troisième problématique, l'articulation existante et donc, la mise en articulation potentielle sur le territoire entre l'accompagnement à l'emploi du service public de l'emploi, des structures d'insertion, des centres de formation, etc., et l'offre d'emploi de Center Parcs avec la question d'éventuels partenariats entre Center Parcs et par exemple, et les structures d'insertion, le service public de l'emploi, etc.

Comme je vous disais, la méthodologie que l'on vous propose, c'est tout d'abord en plénière discuter de la nature de l'emploi. Pour ça, je laisserai la parole aux représentants de Center Parcs, qui rappelleront un certain nombre de données que vous avez pu lire sur les documents, sur le DMO et le document de synthèse. Ensuite, on prendra une demi-heure à trois quarts d'heure pour échanger là-dessus, sur la nature de l'emploi. Ensuite, on se répartira en deux sous-groupes : premier sous-groupe, adéquation entre l'offre et la demande, deuxième sous-groupe, mise en articulation pendant une demi-heure à peu près. On vous invitera à échanger entre vous sur ces questions-là. Le maître d'ouvrage ne sera pas forcément présent, ne sera pas présent lors de ces sous-groupes. Vous pourrez échanger entre vous. On reviendra ensuite en plénière, en synthèse où vous pourrez faire part de vos interrogations, de vos propositions, de vos interpellations vis-à-vis du maître d'ouvrage. Voilà ce que l'on vous propose en termes de méthodologie.

Je laisse la parole tout de suite à M. CHABERT, qui est directeur général de Pierre & Vacances Développement.

Jean CHABERT, directeur général de Pierre & Vacances Développement

Merci. Bonsoir à tous et à toutes. Alors effectivement, je vais faire une présentation très rapide, puisque je vais rappeler quelques chiffres qui sont dans le dossier auquel vous avez pu avoir accès. Les emplois constituent évidemment des retombées importantes du projet que nous avons proposé aux collectivités territoriales en allant s'implanter sur Poligny. On peut distinguer des emplois qui sont des emplois directs et des emplois indirects générés par les achats. Les mesures que l'on est capable d'en faire aujourd'hui sont tirées de notre expérience sur des parcs plus importants, vous le savez, puisque notre pratique en France, c'est l'exploitation de parcs qui ont

entre 800 et 950 cottages. À Poligny, notre projet est un projet de 400 cottages. Donc, une dimension dont on n'a pas véritablement l'expérience. On ne peut que faire des projections à partir de notre expérience sur des projets plus importants. Ça veut dire que ce sont des chiffres qui peuvent encore évoluer dans un sens ou dans l'autre, y compris en fonction de l'évolution de nos projets, de l'ouverture que l'on a un tout petit peu évoquée hier. Si certaines fonctions ou certains services sont externalisés, il ne s'agira plus d'emplois sur ce site, mais d'emplois qui seront générés de manière plus indirecte. Aujourd'hui, les chiffres que je vais rappeler sont les chiffres extrapolés d'un mode de fonctionnement qui est sans doute moins ouvert que ce que l'on se propose de faire à Poligny. Alors, il y a d'abord une première phase qui est la phase de construction. Là, il s'agit d'emplois principalement dans le BTP, et d'un certain nombre de fournisseurs d'équipements. Ça représente... Et là, on peut assez facilement malgré tout faire une règle de trois. Ça représente sur un chantier de ce type, suivant les périodes du chantier, entre 250 et 500 emplois pendant la durée globale du chantier. C'est un peu moins de deux ans. Ce chiffre varie évidemment. Au début, c'est très BTP, et à la fin, ce sont des emplois qui sont plus liés aux artisans, des emplois de finitions et d'équipements, voire de fournitures de mobilier, etc.

Ensuite, en phase d'exploitation, on a des emplois sur site. Là encore, c'est l'extrapolation que l'on est capable de faire à l'identique ou par homothétie, si je peux me permettre l'expression un peu prétentieuse, des sites que nous exploitons aujourd'hui. On estime qu'un site comme celui-là devrait générer 300 emplois sur le site. Ces 300 emplois sont des employés de Center Parcs directement, puisque Center Parcs est l'exploitant de l'ensemble du site. Néanmoins, il peut y avoir... C'est en tout cas le cas sur d'autres projets, mais là encore j'ai eu l'occasion de dire hier en particulier que rien n'était figé sur le projet de Poligny. On se donne la possibilité de réinternaliser, pour employer un gros mot, des fonctions qui ont été externalisées sur d'autres sites, par exemple comme la restauration. Ces 300 emplois sont des emplois sur site qu'ils soient Center Parcs ou des emplois d'exploitants qui viennent éventuellement de filières internationales, pour reprendre des termes que l'on a employés hier, lorsqu'il s'agit de certains de nos parcs existants. Ça peut être aussi des prestataires qui viennent travailler chez nous et qui ont leurs propres employés. Ça pourrait être le modèle vers lequel on va. Donc, 300 emplois sur place. Là encore, si on s'appuie sur le constat que l'on fait sur les sites existants, les proportions de CDI et de CDD sur nos sites sont en moyenne de 85 % de CDI et 15 % de CDD. Ça s'explique par le fait que notre exploitation est beaucoup moins saisonnière que la plupart des infrastructures de tourisme traditionnelles qui sont exposées à une saisonnalité, que ce soit le ski, que ce soit le bord de mer. Ici, la caractéristique de notre concept est qu'il fonctionne par tous les temps pendant toutes les périodes. Il propose des séjours, des courts séjours de trois à quatre jours pour des populations urbaines. J'ai insisté sur ce point hier. Il y a des gens qui viennent aussi en dehors des périodes de vacances scolaires, soit sur des week-ends, soit sur des milieux de semaine. Ça explique que l'on est... On a très peu d'emplois saisonniers en proportion et relativement peu de CDD. Une autre dimension qui est importante également, c'est la proportion de contrats à temps partiel. Là, il y a une contrainte qui apparaît dans le dossier qui est présenté. On a aux alentours de 35 % d'emplois à temps partiel qui sont en particulier liés aux emplois nécessaires pour le nettoyage des cottages. C'est ça qui est le plus structurant dans cette dimension des contrats à temps partiel. Par différence, on a entre 60 % et 65 % suivant les sites, d'emplois à temps plein.

Il y a ensuite les emplois qui sont générés. Les emplois qui sont indirects ou induits liés aux achats et aux contrats de prestations qui sont passés avec des entreprises extérieures pour des achats, pour l'entretien, la maintenance, la fourniture d'un certain nombre de services par des prestataires externes représente environ... Avec l'estimation que l'on est capable de faire aujourd'hui, mais avec les variations que l'on connaîtra peut-être en fonction des opportunités que l'on aura de créer plus de partenariats que l'on n'en a l'expérience aujourd'hui... L'estimation que l'on fait aujourd'hui par similitude avec nos projets actuels est entre 4 et 5 millions d'achats qui doivent se traduire pour une part plus que majoritaire part des emplois sur place, locaux ou régionaux, vraisemblablement plus locaux que régionaux dans la mesure où la plupart du temps, pour des contrats de service, des prestations de services ou pour un certain nombre d'achats, on a besoin d'une forte proximité.

L'expérience que l'on a aussi et que l'on se prépare à transposer sur un projet comme celui-là, c'est que malgré tout, même si ce projet est un peu plus petit que d'autres, on a besoin d'un partenariat très élaboré, très structuré avec les collectivités territoriales qui ont des compétences en matière de formation, de recrutement et de gestion sociale de l'emploi et bien sûr les services publics de l'État, les services publics de l'emploi qui ont également leur compétence en la matière. Ça, c'est un travail qui s'étend, et sur lequel les collaborateurs plus spécialisés de Center Parcs pourraient éventuellement répondre. Mais, là effectivement, il y a un travail très en amont qui n'est pas véritablement commencé aujourd'hui, puisqu'une fois de plus, le projet n'est pas détaillé. Il doit se faire en collaboration avec l'ensemble de ces partenaires.

Voilà le cadre général dans lequel on se situe avec, une fois de plus, des éléments qui sont donnés à titre indicatif, puisque le projet reste à construire. Je vous remercie.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

M. POTTIN me disait à l'instant qu'il voulait répondre à une dame qui l'avait interpellé il y a quelque temps. Je vais lui laisser la parole. Je vous en prie.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Je n'avais pas apporté une réponse tout à fait claire à une dame qui s'appelle Brigitte MONET. Je ne sais pas si elle est dans l'assistance. Elle n'est pas là ? Vous pourrez lui reporter ma réponse ? Elle avait lu le rapport de l'INSEE qui avait été réalisé en 2011 en Moselle. Sur ce rapport, il y a effectivement mention de l'évaluation de nos rémunérations par rapport au cadre général des métiers de l'hôtellerie-restauration de la Lorraine. Donc, la réponse que j'avais apportée était la réponse que je connaissais étant donné que j'avais été en rapport avec les personnes, les rapporteurs de l'INSEE à l'époque. Mais, je voulais être plus précis aujourd'hui sur cette notion d'être en dessous des rémunérations des métiers. Donc, on a fait une analyse sur tous nos collaborateurs français présents au 30 avril sur l'ensemble des sites français. La rémunération moyenne de la catégorie « employés », les quatre segments « employés », est de 12,65 € de l'heure. Ce qui fait qu'il y a en moyenne 6,83 % au-dessus de la grille SNRT (Syndicat National des Résidences de Tourisme), au-dessus des métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Je voulais apporter cette précision. Mme BREVAN m'avait demandé d'être un peu plus précis dans les réponses. Ça nous a demandé un peu de travail de compilation de données, mais au moins, on a cette réponse tout à fait claire.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Vous avez le salaire médian, ou pas ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Les salaires médians, on a fait le choix de ne pas les donner pour une simple et bonne raison. On a 35 métiers sur un Center Parcs, et on comparerait des médianes qui ne seraient pas tout à fait comparables avec d'autres. Voilà. Merci de lui passer le message. Ça date un petit peu, mais je voulais être plus clair.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Sur la base de ces éléments, de ces données, je vous invite à intervenir, à poser vos questions. La parole est à vous. Oui, Monsieur.

Rémi GONTHIER, polinois

D'abord, je vous ai amené deux petits autocollants.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Pouvez-vous vous présenter, s'il vous plaît ? C'est valable pour tous ceux qui prendront la parole.

Rémi GONTHIER, polinois

Un petit autocollant qui a été fait dans le Jura, le pays où l'homme s'épanouit. S'il y en a qui en veulent, je pourrai leur en donner. C'est un petit autocollant qui a été fait par ATD Quart-Monde. Combattre la pauvreté, c'est combattre les préjugés. Donc, c'est un peu sur cette idée-là que je voulais intervenir, parce que je suis engagé depuis 40 ans dans ATD Quart-Monde. Donc, je parle un peu au nom des plus pauvres qui sont souvent privés d'emploi, pas toujours, mais quand même, surtout dans la conjoncture actuelle. On constate que quand cette perte d'emploi est depuis longtemps, on ne peut pas remettre les gens du jour au lendemain dans un emploi même non qualifié, parce que ça suppose une étape de resocialisation, d'où la nécessité d'emplois d'insertion qui sont des tremplins vers l'emploi normal. Les emplois du Center Parcs ne sont pas des emplois d'insertion, à part si on arrive à faire des partenariats. Ce serait intéressant. Beaucoup sont des emplois non qualifiés et ingrats. Pourquoi je dis ingrats ? Parce qu'il y a quand même beaucoup de ménages, beaucoup de prestations de services. Il suffit pour constater cette difficulté par rapport à l'emploi dans le Center Parcs de voir qu'en Lorraine, cette fameuse étude de l'INSEE dit qu'il y a un turnover de 35 %. Ce qui veut dire que tous les trois ans, le personnel change. C'est l'étude qui le dit. Moi, je me base sur l'étude. C'est à peu près trois fois la moyenne nationale. Ça veut dire que ce n'est

quand même pas extraordinaire. Donc, dans le ménage et la restauration collective, on demande à ceux qui travaillent un rendement alors que ce sont des emplois ingrats et peu valorisés. Souvent, il n'y a personne pour leur dire merci, puisque ce sont des gens qui sont déjà partis ou qui ne sont pas encore arrivés pour ce qui est du ménage dans les cottages.

Alors, on sait très bien que quand il y a des créations d'emplois, il y a des sélections préalables avec une période d'essai, et les plus pauvres ne sont souvent pas pris en compte dans cette sélection. En plus, ce sont des emplois de neuf heures par semaine. Je parle de ceux du ménage. J'ai bien noté qu'il y avait des emplois à 35 heures, mais je crois que c'est quand même 35 % des emplois. Ce sont des emplois qui sont handicapants. D'abord, il y a un problème des fois de transport pour les gens pour se rendre sur le lieu de travail. Mais en plus, si on veut trouver un autre emploi, on n'est pas aidé par ce premier emploi. Ça nous amène des fois à démissionner et si l'autre emploi ne marche pas, évidemment, on a tout perdu. Il faut donc créer des emplois de transition avec une rémunération, la même que les chômeurs. ATD Quart-Monde a fait une étude. On s'est aperçu que les gens qui sont à RSA SOCLE touchent 480 € par mois. Je ne sais pas s'il y a des gens qui savent comment on peut vivre avec 480 € par mois dans la salle, mais c'est très difficile. Ils coûtent réellement en moyenne 15 200 € par an. Et si on rajoutait 7 000 €, c'est-à-dire que si on trouvait des emplois dans le domaine non marchand qui permettent de dégager 7 000 € de plus-value, on pourrait faire que toutes ces personnes travaillent à temps plein. Donc, il y a, comme disait Claude, ce qui manque, ce n'est pas le travail. C'est les emplois, parce qu'il y a des emplois qui sont dans des domaines où on ne peut pas tenir, parce que ce n'est pas compétitif. Je ne sais pas si c'est prévu.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

On en parlera dans le deuxième atelier. On demandera à M. CHEVASSU et à vous bien évidemment d'y participer.

Rémi GONTHIER, polinois

Je voudrais dire que l'on avait cogité à plusieurs sur l'aide à domicile. Donc, il y a Marie-Odile MAINGUET qui est compétente pour en parler, parce que c'est un sujet qu'elle porte. Il y a 100 emplois à sauver, à retrouver. Ensuite, il y a le VVF de Lamoura. Là, on a perdu, si j'ai les bonnes données, 150 emplois. Il ne faudrait pas forcément faire énormément d'investissements pour relancer ce VVF. Après, on peut créer des nouveaux emplois dans le maintien à domicile. Je ne parle plus des prestations, de ménages et autres aides, mais vraiment des aménagements de logements, etc.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Excusez-moi. Je me permets de vous interrompre. Sur cette question de l'inadéquation, pour vous, entre l'offre de Center Parcs et puis la demande potentielle sur le territoire, il y aura un sous-groupe qui y sera consacré. Vous pourrez largement développer, parce qu'il y a largement de quoi faire. Les représentants de Pierre & Vacances peuvent vous répondre déjà sur les éléments que vous aviez extraits de l'étude INSEE de Lorraine. On peut entendre les réponses peut-être sur les points que vous souleviez au départ. C'est-à-dire la question du turnover et les contrats de neuf heures notamment, etc. Sur la notion d'emplois ingrats, c'est un peu plus délicat pour ce qui est des réponses, mais peut-être que vous avez des éléments pour nous répondre là-dessus. Donc, je vous laisse répondre.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Il y a beaucoup de choses, en fait. Vous avez parlé de beaucoup de choses. Donc, je vais essayer de prendre les points les uns derrière les autres. Nous, on est d'accord chez Center Parcs dans un premier temps, sur le pays où l'homme s'épanouit. On a tout un plan, mais j'en parlerai un peu plus tard, tout un plan pour que nos collaborateurs soient le plus en lien avec l'entreprise, qu'il s'y épanouisse et qu'il puisse s'y développer aussi en termes d'expérience professionnelle.

Alors, vous avez parlé du turnover. D'abord, dans le rapport INSEE, je pense que c'est 30 % et c'est 30 % juste après l'ouverture du domaine. Le domaine de la Moselle s'est ouvert en 2010. C'est vrai que sur la première année d'activité, on a bien été à 30 % de turnover. Ce qui est tout à fait normal quand vous ouvrez un site touristique, surtout que l'on a eu à peu près 59 % de chômeurs. Vous parliez d'insertion. On a eu 11 % de personnes qui étaient au RSA, que l'on a formé. Si vous connaissez, il y a eu pas mal de personnes de l'ancienne Bataville, qui ont fait des choix d'insertion et de changement de métier, et même s'ils étaient très motivés, ils ne s'y sont pas retrouvés systématiquement. On a vraiment travaillé sur cette insertion. La moyenne aujourd'hui du turnover sur

l'ensemble des sites français est à 12 %, en ligne avec la moyenne nationale et avec les métiers d'hôtellerie et de restauration. Ça, c'est la première partie.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Vous avez dit : c'est un turnover tout à fait normal. C'est normal ou c'est habituel ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

C'est habituel. Excusez-moi. Merci, Mme BRÉVAN. C'est habituel sur une phase d'ouverture. Ensuite, je ne reviens pas sur le terme « ingrat » de certains métiers qui sont des métiers de services, de nettoyage et tout ça. Pour nous, il n'y a pas de métier ingrat. On fait tout pour que nos collaboratrices et nos collaborateurs, même s'ils travaillent sur des fonctions plus difficiles comme le nettoyage, puissent trouver aussi un équilibre. Vous avez raison sur le temps partagé. On travaille avec des sociétés d'aide à domicile pour essayer de faire des ponts. Il y a 30 % de nos collaborateurs qui ont la chance de pouvoir travailler soit en intérieur chez Center Parcs sur d'autres métiers, soit à l'extérieur.

Je vais revenir aussi sur la logique, sur la base des 300 personnes en sachant que ces 300 personnes... M. CHABERT a bien expliqué que l'on n'avait pas encore de programmation puissamment affinée pour être précis sur ce sujet. Par contre, sur ces 300 personnes, je voudrais quand même que l'on donne des volumes, non pas en pourcentage par rapport au temps plein, au temps partiel et à ces contrats de 39 heures par mois qui sont liées directement à notre fonctionnement. Donc, si on fait une prospective sur la base de 300, on aurait 189 personnes à temps complet, on aurait 111 personnes à temps partiel. Sur ces 111 personnes à temps partiel, il y en aurait 66 qui auraient un contrat de 39 heures. Ce sont des pourcentages. Mme BRÉVAN nous avait demandé de préciser ces points. C'est un pourcentage d'un pourcentage. Ce n'est pas très pratique. Donc, je préfère donner sur une base de 300 personnes. Nous aurions 189 personnes à temps complet. Nous aurions 111 personnes à temps partiel et dans ces 111 contrats à temps partiel, il y en aurait, sur la base de notre organisation actuelle, 66 qui auraient un contrat de 39 heures. Sur ces 66, il y en a encore 30 % qui ont des temps partagés, qui trouvent soit en interne, soit en externe, des compléments d'heures. Cette logique de temps partiel et cette logique de travail qui pour nous n'est pas ingrat... Sur un site de 800 cottages, on a 55 000 m² à nettoyer entre 10 heures le matin et 3 heures de l'après-midi. Ça fait partie de notre fonction. J'ai dormi la nuit passée à l'Ibis de Dole. Je discutais avec les femmes de ménage ce matin. Je savais que j'allais vous voir ce soir. Je leur ai demandé si elles étaient à temps plein, et les trois dames étaient à temps partiel également, à 50 %, et elles n'avaient pas la chance aujourd'hui de trouver du travail complémentaire sur Dole. Elles m'ont dit que c'était difficile. Donc après, elles m'ont demandé ce que je faisais. J'ai expliqué que j'étais sur le projet de Center Parcs. On pourra imaginer, Dole étant à 30 minutes, on pourra imaginer effectivement des ponts, comme on le fait sur les autres parcs, avec des circuits d'autocars spécifiques les lundis et les vendredis pour pouvoir...

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Ça, on en parlera un peu plus tard. Est-ce qu'il y a d'autres interventions ? Oui. Madame.

Marie-Jo GOUPIL, habitante de Plasne

J'aimerais poser une question à M. CHABERT ou autre. Je souhaiterais connaître à ce jour l'effectif qu'il y a sur Hattigny. L'effectif total par rapport bien sûr au nombre à l'ouverture en 2010.

Jean CHABERT, directeur général de Pierre & Vacances Développement

On doit être au mois d'avril à 610.

Marie-Jo GOUPIL, habitante de Plasne

Toujours pareil ?

Jean CHABERT, directeur général de Pierre & Vacances Développement

Oui. Toujours pareil.

Marie-Jo GOUPIL, habitante de Plasne

J'ai un petit doute.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Qu'est-ce que vous voulez dire ?

Jean CHABERT, directeur général de Pierre & Vacances Développement

Quel est votre doute ?

Marie-Jo GOUPIL, habitante de Plasne

Parce que je vais vous dire que je me suis rendue sur Hattigny, et j'ai questionné pas mal de personnes, et ce n'est pas ce que l'on m'a dit. Voilà.

Jean CHABERT, directeur général de Pierre & Vacances Développement

En plus, on a un engagement avec le conseil régional de la Lorraine. Donc, c'est certain que cet engagement est suivi par les collectivités territoriales et nous sommes assurément... Après, on est au mois d'avril et je peux vous dire 600 ou 610. Sur l'été, peut-être à 630 personnes. Pierre-Anne, tu as l'effectif exact ?

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Est-ce que vous pouvez préciser, Madame, ce que vous vouliez dire ? Est-ce que vous pouvez préciser, s'il vous plaît ?

Marie-Jo GOUPIL, habitante de Plasne

Par rapport aussi aux emplois aidés, je voudrais aussi savoir, parce que l'on parle de turnover. J'aimerais savoir au niveau de ces turnovers, s'il y a eu le pourcentage au niveau des emplois aidés qui ne sont plus là aujourd'hui non plus. Ils sont financés par les collectivités.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Vous pouvez nous donner la part des emplois aidés.

Marie-Jo GOUPIL, habitante de Plasne

Oui, au départ et à ce jour.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Avez-vous la part de turnover pour ces emplois aidés ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

On va vous donner le nombre, l'effectif exact. Mais, on continue en tout état de cause... C'est vrai sur tous les parcs, même autrement que la Moselle, on continue à travailler avec le Pôle emploi, avec les structures d'aide à l'emploi en local sur l'ensemble des parcs. Pour nos 12 % de turnover, on utilise toujours les mêmes systèmes d'insertion. On fait des formations. Pierre-Anne peut vous parler justement d'une des actions qu'elle est en train de mener pour donner un côté beaucoup plus professionnel au poste d'agent technique de nettoyage. Elle va pouvoir

vous en parler, mais c'est notre préoccupation au quotidien. Sur Hattigny, on a toujours été dans la même logique et on respecte les engagements que l'on a pris avec les collectivités.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Est-ce que votre question, Madame, visait à dire : est-ce que le turnover serait lié finalement à la disparition progressive d'emplois AIDE ? C'est ça que vous vouliez demander ? Est-ce que le temps partiel serait aussi lié à la limitation des heures liée aux emplois aidés ? C'est ça aussi que vous vouliez dire ? Vous pouvez répondre exactement là-dessus ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Vous pouvez reformuler ?

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Je vous le refais. Est-ce que le turnover autrement dit le fait qu'au bout d'un an, il y ait 35 % de personnes qui sont parties...

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Non. C'est 30 %.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

30 %. Est-ce que c'est lié au fait que l'on est arrivé à la fin de la période où cela correspondait à des emplois aidés ? C'est la première question. La deuxième question c'est : est-ce que quelquefois le temps partiel est lié aux contraintes propres aux emplois aidés ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Non. Notre logique sur le site de Moselle, on a la chance d'avoir, comme sur beaucoup de sites en Europe, un très fort taux d'occupation. Il y a également une chose importante sur le site de Moselle. Il bénéficie d'à peu près une trentaine de semaines par an de vacances scolaires, quand on additionne les vacances scolaires suisses, allemandes, françaises, belges et hollandaises. On a vraiment besoin d'avoir des équipes stables et des équipes formées et fidèles. C'est réellement notre besoin quotidien. On a travaillé avec certaines sociétés de nettoyage au démarrage du site. On a arrêté et on a repris une grande partie de ces collaborateurs en direct pour garantir la qualité de nos services. Tu as l'effectif ? Non. On n'a pas l'effectif. Je vous le confirmerai la prochaine fois. C'est certain qu'il est à plus de 600. Je pense que ça doit être actuellement 610 pour monter un peu plus. D'accord ? Il n'y a pas eu de logique de recrutement. Si je reformule ce que vous disiez, on n'a pas été dans une logique de recrutement de personnes en difficulté avec des contrats aidés pour bénéficier d'aides et ensuite, ces personnes, les « laisser ressortir » de nos effectifs. Ce n'est pas du tout notre fonction et ce n'est pas comme ça... J'ai été directeur pendant trois ans du Domaine des Bois-Francs. Ce n'est pas du tout comme ça que l'on travaille avec nos équipes. On est plutôt dans une logique de collaboration. Je vais vous donner un chiffre sur la France. Je sais que Mme BRÉVAN va dire que c'est une source certaine, mais on fait aussi des questionnaires... Je parlais la dernière fois des questionnaires pour nos clients. Là, on a fait un questionnaire pour l'ensemble de nos collaborateurs et on est à plus de 92 % de satisfaction sur l'ensemble des questionnaires qui ont été faits de façon anonyme sur l'ensemble du périmètre de Center Parcs France et du Siège. C'est vraiment important. On s'y attache et on a un programme qui s'appelle *Happy at work* – on pourrait vous l'expliquer – qui est vraiment dédié. Excusez-moi, c'est en anglais, c'est : être heureux au travail.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Il y a Madame, et ensuite Madame, là-bas.

Marie-Odile MAINGUET, citoyenne

Quand même, c'est vrai. J'avais cette même remarque sur le turnover de 30 %. Ce turnover de 30 % dans les trois mois après l'ouverture, cela ne vous pose pas plus de problèmes que ça. Vous n'avez pas creusé les raisons, surtout que les gens, vous les avez formés. Vous le dites bien avant. Vous les formez. Est-ce que vous gardez ceux qui sont les plus performants et que vous mettez la pression, pour que ceux qui sont moins performants ou que l'on a pris comme ça, parce qu'il fallait prendre du personnel et on se débrouille pour qu'il s'en aille ? C'est un tiers, pas loin, 33, 1/3. C'est vrai que quand on lit le texte de l'INSEE, on est quand même tout de suite interpellé par cette question.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Nous aussi, on était interpellé, parce que ce n'est pas notre volonté. Ça fait partie d'un cadre, je disais normal tout à l'heure, mais c'est habituel. C'est vraiment habituel sur l'ensemble des sites d'hôtellerie et de restauration. On a toujours au démarrage d'un lancement... Moi, ça fait depuis l'âge de 14 ans que je travaille en hôtellerie-restauration et c'est systématique, on a un turnover plus important.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Vous pouvez l'expliquer ? Vous avez des éléments d'explication ? Pourquoi c'est habituel ?

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Pourquoi, et que faire pour le réduire ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Que faire pour le réduire ? On fait le maximum pour le réduire. Justement, vous parliez de formation avec le conseil régional, avec le Pôle emploi. On a nos formations internes aussi pour faciliter l'accession au poste. On fait le maximum pour limiter ce turnover. Après, comme je vous l'expliquais, il a été identifié, parce qu'il y a des personnes que l'on a vues en réunion publique en Moselle quand on faisait nos réunions publiques sur l'emploi, et qui nous disaient : on va changer. Je faisais telle mission avant à Bataville ou telle mission dans l'armée, parce qu'il y avait aussi un certain nombre de personnes qui étaient dans le milieu militaire sur les bases environnantes qui disaient : on va changer de métier. Quelques mois après, ils nous disaient : je pensais que c'était pour moi, mais ce ne sera pas pour moi. Donc, on a un certain nombre de collaborateurs qui pensait pouvoir s'adapter et évoluer dans un métier de services et de tourisme, et ça ne fonctionnait pas. Et puis, il y a d'autres personnes qui ne s'y retrouvaient pas pour certainement des raisons qui nous incombent aussi. Comment on le disait tout à l'heure, même si le mot « ingrat » n'est pas du tout pour nous acceptable, ce sont des métiers qui sont parfois difficiles dans des conditions en Moselle qui sont aussi difficiles. L'hiver est compliqué. Nous, on travaille au quotidien pour faire. Je pense que Pierre-Anne pourra prendre la parole. Moins on a de turnovers, plus on équilibre notre qualité, plus on fidélise nos collaborateurs, plus on prépare les projets, comme éventuellement le projet de Poligny, parce que c'est avec les équipes sur les sites actuels que l'on va aussi constituer nos ressources demain. On n'a pas intérêt que ce soit 30 %.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

M. POTTIN, est-ce que vous pourriez nous préciser, parmi ces personnes qui quittent le Center Parcs, la part de personnes qui ont été licenciées, la part de départs volontaires et la part de non-reconduction de contrats ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Il n'y a quasiment pas de licenciement.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Et de non-reconduction de contrats ?

Question

C'est avant la fin de la période d'essai ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Non. Pas obligatoirement. On n'a peut-être pas d'analyse ferme sur le sujet.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

C'est essentiellement des départs volontaires ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Par contre, ce qui est certain, c'est que ce sont des départs volontaires. On embauche dès le démarrage en CDI, donc ce sont des départs... Il y a certainement des collaborateurs qui ne correspondaient pas au poste malgré toute l'attention que l'on peut donner, mais majoritairement, c'est des départs volontaires liés à la préhension d'un Center Parcs peut-être plutôt du côté client que du côté collaborateur, et puis, s'apercevoir qu'il y a du travail. Et puis, voilà que c'est différent.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Comment vous expliquez que les deuxièmes embauches soient plus durables ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Il y a un effet de communication aussi. Sur les deuxièmes embauches, on a nos collaborateurs qui sont sur site, qui vont aussi coopter, qui vont aussi amener des collaborateurs, parce qu'ils vont avoir une connaissance meilleure de notre organisation. Aujourd'hui par exemple, je vois sur Bois-Francs, que l'on fait des recrutements. On demande à nos collaborateurs s'ils ont des amis, s'ils ont de la famille, s'ils ont des connaissances qui sont d'accord pour venir travailler. C'est souvent nos collaborateurs qui sont sources de cooptation, qui nous aident sur l'emploi. Je pense qu'il y a aussi... On le voit. On fait ces réunions publiques pour vous expliquer comment on fonctionne. Il y a aussi même avec toute l'attention que l'on peut donner, une certaine interrogation sur pas mal de choses et pour nos collaborateurs qui intègrent, qui ne connaissent pas obligatoirement aussi bien le site que quand vous y travaillez déjà depuis six mois ou trois mois. Je pense qu'il y a une connaissance de la part de chacun.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

D'accord. Madame, je vous en prie.

Question (Florence)

La question est à tiroirs. Moi aussi, j'ai de la famille qui a essayé de travailler dans ce genre d'entreprise. Il y a eu une expérience un petit peu douloureuse.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Pourriez-vous parler un peu plus fort, s'il vous plaît

Question (Florence)

Oui. Je vais plutôt rapprocher le micro. Je vais essayer. Je disais que par l'expérience, il y a quand même des questions à poser. C'est-à-dire que vous formez des personnes tous les combien ? C'est-à-dire tous les trois mois par exemple. Qui paye la formation de ces gens ? Moi, j'ai entendu parler... Pas seulement dans votre structure, mais dans d'autres structures, que l'on forme des gens tous les trois mois et que c'est Pôle emploi qui paye, donc c'est nous finalement. Après, au bout du compte, on prend 30 personnes que l'on forme et on en garde 3. On en force 10 à partir. Les autres, on leur dit qu'ils ne sont pas trop au niveau et puis on en garde trois et si on peut n'en

garder que deux, ce ne serait pas plus mal. Est-ce que vous pouvez nous expliquer comment ça fonctionne. Qui paye ces formations ? Combien on en garde à chaque fois ? Je vous disais qu'il y a une expérience pas très loin de moi et c'est du vécu.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

C'est du vécu sur un site Center Parcs, Madame ?

Intervention

C'est une personne que vous connaissez qui a travaillé dans un Center Parcs.

Intervention

Il y a eu un article dans Le Monde cet automne. Le nombre de très grandes structures comme la vôtre qui pratique ce genre de façon de faire pour former des gens, c'est-à-dire que l'on dit qu'on les forme et c'est Pôle emploi qui paye. Finalement, ils font le travail pendant ce temps-là et au bout de trois mois, on en remercie un grand nombre et on n'en garde qu'un ou deux.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Est-ce que vous faites partie de ces grands groupes dont parlait Le Monde ?

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Je vais prendre la parole. Je suis la DRH Center Parcs Centre. Je vais me lever, parce que je suis petite et je préfère bien vous voir. Il faut distinguer deux périodes. Au moment de préouverture, les formations sont effectivement dispensées par Pôle emploi comme toutes les structures peuvent solliciter Pôle emploi, sur des tests qui s'appellent MRS. Ce sont des méthodes de recrutement par simulation. C'est-à-dire que Pôle emploi va faire passer des tests aux personnes qui sont intéressées. Les personnes s'inscrivent à un test pour tel ou tel poste, selon le poste sur lequel elles souhaitent travailler ultérieurement. À l'issue de ce test, les personnes qui ont réussi le test rentrent chez nous en formation. À partir de là, les formations sont prises en charge, sont financées partiellement par Pôle emploi et partiellement par Center Parcs. Ultérieurement, quand les personnes... Pardon ?

Intervention

Intervention hors micro

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Cela dépend complètement des formations. Chaque Pôle emploi va déterminer les formations qui sont prioritaires par rapport au bassin d'emploi. Par exemple, sur Trois-Forêts, ça a été essentiellement des formations de serveurs, alors que par exemple sur le site que nous sommes prêts à ouvrir dans la Vienne, ce sont essentiellement des formations de maître-nageur sauveteur. C'est vraiment Pôle emploi qui définit cette priorité de formation. Ultérieurement, quand les agents sont recrutés chez nous, et qu'ils sont agents Center Parcs, ils sont effectivement régulièrement formés par Center Parcs. Et donc là, la formation rentre, comme vous le savez, sur le plan de formation annuel de l'entreprise et prise en charge dans le budget de formation entreprise.

Maintenant, je voudrais juste de revenir sur le turnover dont vous parliez. Il y a dans cette perdution que nous avons, nous l'avons également au moment des tests, puisque nous avons entre les personnes qui se présentent à la formation collective, puis les personnes qui s'inscrivent au test, les personnes qui se présentent effectivement au test, les personnes qui réussissent les tests et les personnes qui ensuite souhaitent réellement être embauchées, déjà là, on a de la perdution. Donc, on parle de 30 % de turnover... Alors, peut-être que nos conditions ne leur conviennent pas, mais il y a déjà une partie qui, au fur et à mesure du processus, avant même d'être intégré chez nous qui se rend compte que ça ne leur convient pas, que le poste n'est pas fait pour eux. Il faut aussi relativiser ces 30 % qui sont vraiment liés à une période d'ouverture qui est une période particulière dans l'exploitation d'un parc.

Est-ce que j'ai répondu à votre question ?

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Est-ce que je peux vous demander de préciser un point ? Le mode de recrutement, c'est donc... Vous donnez un cahier des charges à Pôle emploi lui décrivant les métiers.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Exactement.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Donc, il n'y a pas du tout de profils de qualification, de diplôme, mais bien sur la base d'un test d'habileté.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

C'est exactement ça.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

C'est ça. Voilà. Et vous, derrière ça, les gens qui ont été sélectionnés... C'est Pôle emploi qui fait passer des tests ?

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Alors, Pôle emploi fait passer des tests.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Voilà. Et, à partir de ces tests, vous considérez que tous ces gens-là sont potentiellement aptes.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Exactement.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Alors, comment ça se passe à la sortie ? Quand vous avez plus de gens qui sont potentiellement aptes, comment vous choisissez dans ces gens-là, ceux que vous allez recruter ?

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Nous, l'engagement qui est pris par Pôle emploi, parce que Pôle emploi finance la formation, nous avons un engagement auprès d'eux. Nous recevons en entretien individuel, entre la personne qui a validé le test et son futur manager, nous prenons l'engagement que toutes les personnes qui ont réussi le test seront reçues en entretien. À partir de là, il y a forcément une sélection. S'il y a plus de personnes qui ont validé les tests que de postes à pourvoir, il y a forcément une sélection à faire.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Est-ce que ce n'est pas dans cet entretien que se situe un peu la faiblesse, puisqu'il y a des gens qui sont capables techniquement de faire le travail, si j'ai bien compris, mais qui ne sont pas tout à fait prêts psychologiquement à faire ce type de travail ou à s'insérer dans une équipe ? Est-ce que ce n'est pas là que l'on

peut travailler pour réduire un peu ce taux d'échec ? Parce que c'est quand même un échec. Quand on a 30 % la première année, c'est un peu du gâchis quand même.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Après, c'est aussi les exigences de Pôle emploi. Ils nous demandent aussi de recevoir en entretien toutes les personnes qui valident les tests. C'est au moment de l'entretien que se fait le choix.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Vous êtes sensés justement... Quand vous allez choisir, vous êtes censés prendre ceux qui vous paraissent les plus aptes.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Le recrutement n'est pas une science exacte.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Mais enfin, avec un taux d'échec de 30 %, c'est beaucoup quand même.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Je ne considère pas que les 30 % sont un taux d'échec. Encore une fois, il y a des personnes qui se rendent compte que sur le long terme, le poste ne leur convient pas. C'est difficile. On a un seul test de simulation pour se rendre compte que sur les 5 ans ou 10 ans finalement, non. Ce poste-là, il ne veut pas le tenir. Entre un test et une carrière...

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Vous ne les embauchez pas avec un contrat dans lequel ils s'engagent à rester 10 ans quand même.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Non. Mais, quand ils font les tests, je pense qu'ils s'inscrivent dans une perspective à long terme. Une fois que le poste est pris, ils ont du mal à s'imaginer dans...

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Désenchantés.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Peut-être.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Voilà. Très bien. Merci.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Y a-t-il d'autres interventions ? Oui. Pardon, Monsieur et Madame

Bernard DEVINE, habitant d'Arbois

Bonsoir. Je ne sais pas si ce soir il y a des gens qui travaillent dans l'hôtellerie ou le tourisme, ou s'il y a des jeunes de l'école hôtelière de Poligny. Ce serait intéressant. Moi, je n'ai travaillé que 52 ans dans l'hôtellerie, de 14 à 66 ans. Alors, des turnovers, j'en ai fait. J'ai travaillé dans 14 entreprises différentes, dans trois régions de France, à Londres et en Allemagne. Du plus petit restaurant au restaurant gastronomique, au grand palace, etc. Le turnover, on en faisait beaucoup à l'époque, parce qu'il n'y avait pas de chômage et parce que l'on cherchait toujours à améliorer, aller apprendre autre chose ailleurs, à faire d'autres expériences ou à changer de ville ou de région. Dans l'hôtellerie, il y a toujours beaucoup de turnovers. On ne peut pas comparer les emplois de l'hôtellerie lorsque l'on n'a jamais été là-dedans, avec un emploi de fonctionnaire qui est là à vie jusqu'à 60 ans. Ça n'a rien à voir. Donc, bien sûr, les jeunes qui rentrent là-dedans parfois sont quand même surpris. Ils sont surpris parce que l'on travaille le dimanche, les fêtes, parce que l'on travaille à n'importe quelle heure, etc.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Le turnover n'est pas forcément négatif. Ça peut être un apprentissage. Ça peut traduire le fait de vouloir bouger et le fait de vouloir changer...

Bernard DEVINE, habitant d'Arbois

Autrement, des travaux dégradants. Quand on a envie de travailler, que l'on a du plaisir à travailler, ce n'est jamais dégradant. Moi, à 14 ans, j'ai fait la plonge. J'ai fait les WC. J'ai fait le ménage. À 25 Ans, je travaillais dans des palaces en queue de pie, chemise à col cassé. Ce n'était pas toujours marrant quand c'était une période de canicule l'été, même si je servais les plus grandes personnalités de ce monde. On a du plaisir. On peut l'avoir dans toute chose.

Autrement, ce que je voulais demander précisément, c'était... Il faut savoir aussi que s'ils ne gagnent pas énormément dans des entreprises comme celles-ci, il faut aussi connaître les avantages en nature et les autres avantages. J'ai travaillé 43 ans à temps complet. Je n'ai jamais eu un 13e mois. Je n'ai jamais eu une couverture de mutuelle complémentaire. Je l'ai toujours payée moi-même. Il y a des avantages qui sont parfois maintenant obligatoires que l'on a dans des grandes entreprises. Alors, je voudrais savoir si le SMIC qui est la base pour calculer tous les salaires sera le SMIC hôtelier pour une partie ou pour tout le monde. Le SMIC hôtelier est plus élevé que le SMIC courant, vu que l'on travaille dimanche et fêtes. Je voudrais savoir s'ils seront à la sécurité sociale la plus courante. J'ai vu une très grande entreprise qui avait une superbe ferme ancienne avec thalasso, golf dans les Hautes-Pyrénées où mon fils a travaillé. Après, je recevais des lettres de la MSA. Je ne savais pas pourquoi. C'est parce qu'ils déclaraient tout le monde à la MSA. Ça coûte moins cher. La retraite, les paysans peuvent vous le dire, elle est moins bonne. Et parfois, on a des surprises comme ça. Puis autrement, les gens qui seront éventuellement nourris ou logés, les jeunes, est-ce que ce sera un avantage en nature ? Est-ce que l'on va leur retenir... Ce sont des choses qui comptent. Il n'y a pas que le salaire en lui-même.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Nous, on relève de la convention collective de l'immobilier. Ce n'est pas calculé du tout sur le SMIC hôtelier. Toutefois, effectivement, nous sommes au-dessus du SMIC. Chez nous, nous avons plusieurs niveaux. Sur les deux premiers niveaux, nous sommes au niveau du SMIC. Sur les niveaux supérieurs, nous sommes à 8 % au-dessus du niveau du SMIC. À savoir que vous demandiez si les jeunes avaient des avantages. Tous les stagiaires que nous prenons sont logés sur le parc. Ce n'est pas considéré comme un avantage en nature, ni déduit de quoi que ce soit. Ça fait partie des choses normales. On sait que les sites Center Parcs ne sont pas forcément implantés sur des lieux faciles d'accès. C'est donc beaucoup plus facile de les loger sur place pour qu'ils puissent effectuer leur stage.

Bernard DEVINE, habitant d'Arbois

En général, c'est marqué sur la fiche de paye « Avantage en nature ». Quand on a la retraite, ça compte pour la retraite.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Ce n'est pas le cas.

Bernard

Bien sûr, quand on a 15 ans ou 20 ans, on ne regarde pas. Quand on a 55 ans et que l'on fait le point, c'est autre chose.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

C'est sûr. Vous avez une expérience effectivement dans l'hôtellerie et la restauration dans laquelle il est traditionnel que les repas soient gratuits. Comme nous ne relevons pas de cette convention collective, les repas ne sont pas offerts gratuitement aux collaborateurs. Toutefois, ils peuvent manger des repas complets pour 2,50 €, entrée, plat et dessert avec les boissons. On a des tarifs extrêmement intéressants pour les repas et la mutuelle, bien sûr. Le monsieur l'a déjà précisé. Le 13^e mois, nous l'avons. Une prime d'ancienneté, effectivement. La mutuelle, nous l'avons déjà mise en place. Je pense que vous le savez. À partir du 1^{er} janvier 2016, ce sera obligatoire. Cela dit, c'était déjà en place au sein du Groupe Pierre & Vacances-Center Parcs depuis de très nombreuses années. C'est une mutuelle qui est extrêmement intéressante avec une prévoyance. Par contre, nous n'avons pas de châteaux magnifiques pour accueillir nos collaborateurs. Nous avons des sites et des parcs magnifiques sur lesquels nous pouvons accueillir nos collaborateurs.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Je vois Madame, et ensuite, Monsieur.

Élisabeth BAYER

Je suis responsable en ressources humaines dans un domaine qui est assez intéressant, qui est la viticulture. Quand vous avez annoncé 85 % de CDI sur 300, cela fait 255 personnes en CDI. Et après, vous parlez de 180 personnes à temps plein. Cela veut dire que l'écart... Vous annoncez aussi des CDI intermittents, sachant qu'un CDI intermittent peut se faire à partir de 300 heures. Est-ce que quand vous annoncez CDI, vous parlez de CDI intermittent plus CDI temps plein ?

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

On n'a pas de CDI intermittent chez Center Parcs.

Élisabeth BAYER

D'accord. Donc, quand vous parlez de 85 % sur 300, normalement, on est à 255 CDI temps pleins.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

La répartition des 85 %, c'est sur nos parcs de taille plus importante.

Élisabeth BAYER

Donc, on est largement en dessous de ça.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Sur un 300, comme on vous l'a indiqué tout à l'heure... Tu peux reprendre tes chiffres.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

J'en profite pour vous poser la question des emplois saisonniers, la proportion...

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Il y aura forcément des équipes...

Question

À certaines périodes de l'année.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Attendez. On reprend les chiffres que l'on vous a indiqués tout à l'heure.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

J'aimerais bien que vous reformuliez votre question, si vous le voulez bien ?

Élisabeth BAYER

Je reformule la question.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Allez-y.

Élisabeth BAYER

Donc, vous avez annoncé, et c'était super alléchant, 85 % de CDI.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui. 87 %, même.

Élisabeth BAYER

Encore plus.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Ce que je vous ai annoncé, c'est ce que nous avons sur l'ensemble de nos parcs français et du Siège parisien.

Élisabeth BAYER

D'accord.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Aujourd'hui, nous avons 87 % de...

Élisabeth BAYER

Je pense que l'on ne l'a pas compris comme ça. On a compris 87 % de CDI que vous annoncez pour le Center Parcs...

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Pourquoi voulez-vous qu'il y ait une différence entre... Il y a quelques collaborateurs, mais ils ne sont pas nombreux au Siège sur Center Parcs. C'est sur la base de l'organisation actuelle de nos contrats sur nos quatre domaines français. On ne va pas faire autrement. Aujourd'hui, on a fait une projection sur la base de ce que nous avons aujourd'hui, en sachant aujourd'hui que nous avons deux parcs qui ont plus de 25 ans : le parc des Hauts de Bruyères en Sologne et le parc du domaine des Bois-Francs en Normandie. Il y a un parc que l'on a ouvert il y a cinq ans, le domaine des Trois forêts, et un parc que l'on a ouvert il y a 10 ans, le domaine de l'Ailette.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Cette projection est bien sur la base des Center Parcs, et pas du Siège ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

C'est la base de ce que nous avons aujourd'hui. Le Siège pour Center Parcs n'est que quelques collaborateurs dédiés à Center Parcs.

Élisabeth BAYER

Ce n'est pas 85 %. C'est pour faire comprendre aussi aux gens qui sont présents. Ce n'est pas 85 % de CDI sur le site de Poligny.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Si. Pourquoi voulez-vous que ce ne soit pas pareil que...

Élisabeth BAYER

Ah bon. D'accord. Sur 300 emplois...

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Il y a des CDI à temps partiel.

Élisabeth BAYER

Vous parlez de CDI à temps partiel dedans.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui. Tout à fait.

Élisabeth BAYER

Voilà. Il faut préciser.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Il y a des CDI à temps partiel et des CDI à temps plein.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Un CDI est un contrat à durée indéterminée. Il y aura ensuite des CDI avec des contrats ne seront pas obligatoirement des temps pleins.

Élisabeth BAYER

Voilà. Je pense que dans la tête des gens, le CDI est plus CDI temps plein.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Je ne sais pas.

Élisabeth BAYER

Je suis quasiment sûre. Je pense que ceux qui ont compris CDI temps plein peuvent lever la main. Non ?

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Non. Il y a des CDI de neuf heures par semaine

Élisabeth BAYER

Je sais, mais je voulais la précision.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Vous voulez que je répète les chiffres que j'ai donnés ?

Élisabeth BAYER

Oui. Je veux bien.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

C'est toujours une prospective. Sur 300 personnes, il y aurait : 189 personnes à temps complet, 111 personnes à temps partiel. Dans ces temps partiels, il y en aurait 66 qui seraient à 39 heures par mois. Mais les CDI, ça n'a rien à voir.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

M. CHABERT, on va vous demander quelque chose, mais rapidement, pour mettre sur le site vraiment des graphiques très précis sur ce que ça représente, parce que s'il y a des confusions, il y a des choses expliquées dans le dossier du maître d'ouvrage qui manifestement ne sont pas suffisantes. Donc, il faut retravailler ça et le remettre sur le site d'une manière claire. Il y a des CDI temps partiels. Il y a des CDI temps pleins. Il y a des emplois quand même. Il y a du renforcement. Si j'ai bien compris, il y a quand même du renforcement l'été. Vous avez cité un cas où il y avait je ne sais combien d'emplois. Il y en avait 40 ou 50 de plus en haute saison. À quoi ça correspond ? Et à l'inverse, en morte-saison, comment vous les recrutez ? Est-ce que ces emplois sont des emplois complémentaires ? Est-ce que c'est des emplois qui peuvent venir finalement compléter des emplois qui sont utilisés dans les stations l'hiver par exemple ? Je n'en sais rien. Ça peut être ça. En tout cas, c'est des points vraiment à approfondir. Et là, on va vous demander de faire quelque chose de très précis, à remettre sur le site pour que tout le monde soit au clair sur cette question.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Plus précisément dans la synthèse vous avez deux données. La première concerne la part de CDI-CCC. La deuxième concerne la part de temps partiel-temps plein. Il faudrait articuler les deux pour que l'on puisse y voir plus clair. Monsieur. Encore une ou deux interventions. Et ensuite, on va passer aux sous-groupes, si vous le voulez bien. On reviendra ensuite sur ces questions-là en plénière après les sous-groupes.

Daniel BRETIN, Plasne

Simplement quelques précisions sur votre politique RH. Tout d'abord, en matière d'externalisation, donnez-nous simplement les grandes familles de fonctions que vous allez externaliser. Deuxièmement, en matière de promotion, est-ce que vous avez une politique spécifique de promotion pour les personnels qui sont sur les sites ? Troisième question, est-ce que vous avez une politique qualité avec impact en matière de rémunération ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui, M. BRETIN. Vous parlez des grandes familles... Je veux bien que vous reformuliez.

Daniel BRETIN, Plasne

Quelles sont les grandes familles... J'ai simplement entendu parler de la maintenance. Par exemple, la restauration, est-ce qu'elle va être externalisée ? Il y a d'autres fonctions qui vont être externalisées ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

On a un fonctionnement sur les parcs actuels qui sera bien différent des parcs comme le parc de Poligny ou du Rousset qui sont plus petits. Il y a une volonté d'ouverture sur l'extérieur qui est bien plus importante. Cette volonté d'ouverture va faire que l'on va revoir certaines réflexions. On a un partenaire majeur pour la restauration par exemple, sur l'ensemble de nos parcs français et européens, comme le disait M. CHABERT tout à l'heure, sur les *mid-size*, les 400 cottages. La volonté est de faire que ce partenariat puisse être peut-être différent avec peut-être, pour les personnes qui sont un peu plus spécialistes de l'hôtellerie-restauration, la mise à disposition de locaux pour des partenaires extérieurs. Il y a un partenaire qui sera certainement retenu, parce que l'on travaille vraiment bien avec lui. C'est Duprat Concept qui travaille sur les loisirs extérieurs. On travaille beaucoup avec lui. Sinon, il y a les partenariats avec les collectivités locales, parce que l'on peut intégrer aussi dans nos effectifs des personnes qui vont travailler sur le point d'information touristique. C'est quelque chose que l'on met en place systématiquement maintenant en Vienne, en Moselle et à l'Ailette. On a des personnes de la communauté de communes qui viennent travailler pour faire la promotion des sites touristiques et des activités de loisirs externes. Après, vous dire aujourd'hui comment seront organisés les partenariats avec les externalisations, c'est un peu tôt pour le dire.

Daniel BRETIN, Plasne

Il peut y avoir des opportunités locales.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

C'est exactement ça. Je vous donne un exemple. En Vienne, on a deux... Je n'aime pas le terme « externalisation », en fait. On a deux partenariats qui sont différents de ceux que l'on peut avoir aujourd'hui. On a un partenariat pour les marchés locaux où on a travaillé avec la chambre d'agriculture. Et, tous les jeudis et les samedis, il y a donc des agriculteurs qui vont venir vendre leurs produits sur le parc. On peut considérer que ça fait partie du truc. Et on a une boutique de produits régionaux qui va être aussi gérée par la communauté de communes du Loudunais. Il va y avoir des emplois qui vont être liés, des emplois pour l'animation et l'organisation de la boutique. L'objectif est de continuer. Et plus on va avancer, plus on va organiser nos partenariats.

La promotion. C'est un terme anglais, puisqu'on travaille aussi au niveau européen. On a un système qui effectivement fait que les potentiels évolutifs... On a des entretiens annuels chaque année, même pour les agents techniques de nettoyage. On a un entretien qui dure une demi-heure, une heure, chaque année. Et, lors de ces entretiens, on évalue la possibilité avec le collaborateur de son évolution au sein de Center Parcs, de sa volonté de mobilité ou de sa volonté de faire autre chose. Nous avons plusieurs cas. Je pense que Pieranne pourrait en citer plusieurs. J'en donne un. C'est Bruno Guth, qui était directeur de la maintenance aux Bois-Francis et du *cleaning* aux Bois-Francis, au nettoyage aux Bois-Francis il y a une dizaine d'années. Aujourd'hui, après plusieurs expériences au sein du groupe, il est directeur du domaine du Bois aux Daims en Vienne pour l'ouverture, et il y en a beaucoup d'autres.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

On a plusieurs exemples de ce que l'on appelle des « promotions », qui peuvent être aussi bien verticales qu'horizontales. Un exemple vertical, c'est ce que vient de vous expliquer Vincent POTTIN. Je vous donne quelques petits exemples. Un collaborateur qui est rentré comme maître-nageur et qui aujourd'hui est responsable du service Aqua Mundo. Ça peut être quelqu'un qui est rentré comme jardinier et qui, aujourd'hui, est responsable du service jardin ou un responsable d'équipe qui aujourd'hui coordinatrice *cleaning*, du ménage. Il y a aussi des promotions horizontales. C'est-à-dire que quelqu'un peut choisir chez nous de changer de métier aussi bien que de changer d'entité juridique. On a des personnes qui sont rentrées chez Center Parcs, qui ont bougé vers Pierre & Vacances et qui ont pu changer. Je vous donne quelques petits exemples. Une collaboratrice qui est rentrée comme agent technique de nettoyage et qui aujourd'hui est employé centralisation caisse. C'est un poste dans le service finance. On a des employés de restaurants qui sont aujourd'hui animateurs. On a des caissières en boutique qui sont aujourd'hui des réceptionnistes, ou des secrétaires qui sont passées gestionnaires des temps. Et ça, des exemples, on en a un certain nombre. C'est vrai que c'est l'avantage d'un grand Groupe, au-delà des avantages dont on a parlé tout à l'heure : le 13^e mois, la mutuelle, ce genre de choses et des prix négociés pour les accès au domaine. On a aussi la possibilité de pouvoir évoluer en interne sur tous les plans. Ça, c'est vraiment une des parties fondamentales de l'entretien annuel dont Vincent POTTIN vient de vous parler.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Au-delà des exemples individuels que vous venez de donner, parce que sur plusieurs centaines, voire des milliers de personnes qui travaillent pour Center Parcs, il y a forcément des individus qui a un moment donné ont bénéficié de promotions. Vous avez une proportion de personnes qui ont pu bénéficier de promotion par rapport au poste qu'elle occupait à l'entrée ?

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Aujourd'hui, on n'a pas cette donnée, mais on peut faire la compilation de données et vous apporter l'information la prochaine fois.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Très bien. Madame, et puis une dernière intervention. Monsieur. Ensuite, si vous le voulez bien, on passera aux sous-groupes. On reviendra ensuite en plénière.

Daniel BRETIN, Plasne

Simplement un tout petit point, une petite précision sur une politique qualité avec impact sur la rémunération. Il y a une politique qualité sur ces sites avec impact sur la rémunération ?

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

On a plusieurs programmes de ce type. Je vous en donne un exemple. C'est un programme qui est lié au service réception. Ce programme va influencer en fonction des options que le personnel de réception va pouvoir vendre aux clients. Chaque réceptionniste va bénéficier d'un pourcentage du produit qu'il aura vendu aux clients. Là, effectivement, c'est un des exemples. Un autre exemple. C'est les bonus annuels qui sont versés aux collaborateurs en fonction des résultats collectifs que le Groupe aura atteints. Je réponds à votre question ? Pas tout à fait ?

Daniel BRETIN, Plasne

La qualité du service.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Vous avez raison. Il y a aussi sur la qualité... On a des enquêtes de clients. Là, c'est au niveau européen. Il y a les meilleurs parcs qui bénéficient... On a des lots qui ne sont pas obligatoirement en argent, qui peuvent être en service ou en activités variées, en invitations. Effectivement, les parcs qui performant les mieux, il y a un trio. On se fait un petit peu la course. On est un peu dans la compétition de la qualité pour que nos équipes puissent

bénéficier de ces avantages. Il y a aussi d'autres choses qui sont faites dans la partie entreprise corporate. Là, au mois de mai, toutes les équipes des sites sont invitées à participer à une grande activité sportive. Il y a une compétition entre l'ensemble des domaines. Ça a l'avantage de tous se retrouver. C'est le *sports day*. C'est pour faire du sport toute la journée et ça permet de faciliter les échanges interculturels et de pouvoir bénéficier des expériences des autres domaines. Donc, il y a un certain nombre... Oui. Il y a le village... Mais, c'est en anglais. J'essaie d'éviter, parce que sinon, je me fais attraper.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

En tout cas, ça ne se traduit pas par une rémunération ou une prime ? C'est sous forme de cadeaux ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Si. Ça peut être... En fait, c'est le directeur du site qui, dans le cadre du village, de l'excellence du village, va recevoir un montant. Et c'est lui qui choisit comment il organise ce montant. En ayant été directeur pendant trois ans du domaine des Bois-Francis, on est d'accord souvent entre nous, directeurs, de ne pas favoriser l'argent, mais plutôt d'organiser des événements conviviaux et faciliter justement parfois certaines populations.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

D'accord. Madame, s'il vous plaît.

Madame JEANNET-CEPANARU

Je suis citoyenne d'un village à côté de Poligny. Moi, j'ai bien entendu que vous avez évoqué dans les 111 temps partiels, 66 à 39 heures par mois. Moi, j'ai besoin de connaître la rémunération nette par mois d'un contrat de 39 heures par mois, parce qu'on sait très bien aujourd'hui que dans la difficulté du retour à l'emploi, c'est souvent lié au différentiel entre l'indemnisation du chômage ou le RSA, le montant de cette indemnisation et un nouvel emploi. J'ai besoin de savoir. On a entendu tout à l'heure le chiffre du RSA que je n'ai pas retenu.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

480.

Madame JEANNET-CEPANARU

480. À quelle somme correspond la rémunération nette de 39 heures par mois. Il me semble que ça correspond à moins de 10 heures par semaine. Et là, il me semble qu'il y a un seuil par rapport à la sécurité sociale, etc. L'ouverture des droits à CPAM, si on a moins de 10 heures par mois. Donc voilà, j'ai vraiment besoin de savoir.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Votre question est précise : salaire net pour un contrat de 39 heures par mois.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Alors, pour un contrat de 39 heures par mois, effectivement, Madame, ça fait neuf heures par semaine. Moi, avant d'arriver chez Center Parcs, j'ai travaillé dans des entreprises de propreté pendant plus de cinq ans. C'est un domaine que je connais parfaitement bien. La plus grosse difficulté de ce secteur est l'employabilité des agents. Monsieur l'a dit quand il a parlé de métier ingrat. La propreté souffre d'une très mauvaise image, que ce soit de par les clients ou de par les collaborateurs, ce qui fait que c'est très difficile pour eux de trouver des emplois. C'est pour ça que nous travaillons chez Center Parcs, énormément sur le sujet de la complémentarité d'heures, que ce soit avec des entreprises locales, que ce soit en interne, de manière à ce que le moins de personnes possible restent effectivement à neuf heures/semaine. Donc ça, c'est vrai que c'est notre engagement. Vous demandiez combien ça fait exactement 39 heures par mois. On est en train de faire le calcul sur une calculatrice. Attendez, on fait le calcul : 380 €. Effectivement, c'est moins que le RSA. Cela dit, je tiens à rappeler que chez nous, une majorité des contrats de neuf heures fait un complément d'heures ailleurs, que ce soit avec une autre entreprise ou

que ce soit en interne. On fait ce travail-là. Je vous donne l'exemple du site de la Vienne qui va bientôt ouvrir. Ce travail est fait. Nous avons contacté la totalité des hôtels environnants, les sociétés de propreté environnantes, des sociétés d'aide à la personne environnantes pour les aider à compléter les heures.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On en parlera lors du sous-groupe. On y reviendra

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs Centre

Une petite précision sur ce point. Pour faciliter cette complémentarité d'heures, comme le disait Vincent POTTIN tout à l'heure, effectivement, pour les postes d'agent technique de nettoyage qui n'ont pas ou peu de qualification, nous mettons en place des formations diplômantes et qualifiantes qui leur permettent du coup d'augmenter leur employabilité et de favoriser les complémentarités d'heures.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Monsieur, et ensuite, on passera aux sous-groupes.

Jean-Louis GOUPIL, habitant de Plasne

Je voudrais revenir sur les aides. On peut lire dans un des documents qui ont été annexés à la réunion d'aujourd'hui que le conseil général de l'époque et le conseil régional ont versé 5,5 millions d'aides sous forme de formations ou d'aides à l'embauche. En faisant un petit calcul, pour 600 salariés, ça fait un peu plus de 9 000 € par personne. Est-ce que vous pouvez nous détailler l'utilisation de ces fonds, nous expliquer un petit peu comment a fonctionné cette partie formation et les aides que vous avez pu récupérer.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Le comité régional de Lorraine nous a effectivement aidés sur l'emploi et sur l'environnement. Dans l'enveloppe dont vous parlez, il n'y avait pas que l'emploi. On peut considérer que l'emploi fait partie du développement durable sur sa logique sociale. Il y avait aussi des parties liées à l'assainissement, au suivi et à l'énergie avec la chaudière à bois. Donc, il n'y avait pas que l'emploi. Effectivement, le conseil régional de Lorraine nous a aidés en prenant en charge particulièrement... Alors, on va revenir peut-être sur le diagnostic. Vous allez y travailler ensuite en sous-groupes. C'était important. Il y a eu un diagnostic fait par le conseil régional, le conseil général à l'époque, le conseil départemental aujourd'hui, les communautés de communes et l'ensemble des chambres de métiers sur les besoins en Lorraine par rapport à certains métiers qui étaient les nôtres. On a à peu près une trentaine de métiers différents. Il s'est avéré qu'il y avait un risque de baignoire, de jeux de baignoire entre les hôteliers-restaurateurs et nous-mêmes. Il n'y avait pas suffisamment de ressources sur la région. Il y aurait eu des personnes qui travaillaient sur les métiers de l'hôtellerie-restauration, qui seraient venues chez nous, parce que c'est un site neuf. Center Parcs est attractif pour beaucoup de monde. Pour éviter qu'il y ait ce jeu de chaises musicales et que certains des hôteliers-restaurateurs puissent perdre leurs ressources et que ça génère du turnover chez eux... Sur la base du diagnostic qu'ils ont pu faire des ressources qu'ils disposaient en Lorraine, ils ont organisé beaucoup... C'est un nombre important. Je crois que c'était un peu plus d'une centaine ou 120 personnes ont été formées aux métiers de la restauration. Ce sont des cursus vraiment en amont. Ce sont des cursus assez longs. Ils ont été formés sur deux ans avant l'ouverture. Donc, il y a eu ça. Il y a eu d'autres formations assez longues comme on peut le vivre aujourd'hui en Vienne sur la partie des maîtres-nageurs sauveteurs, moins sur la partie liée au métier de la restauration. Là, c'est plus sur la partie de maître-nageur sauveteur. Donc, ce diagnostic est important. Le conseil régional qui est responsable de toutes les formations en amont sur les métiers va effectivement au regard de ce diagnostic caler des formations qui seront adaptées. Les coûts de formation peuvent être importants. Il peut y avoir les prises en charge des collaborateurs et autres. Est-ce que j'ai bien répondu à votre question ?

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Je vous invite maintenant à travailler en sous-groupes. Je rappelle les deux problématiques que l'on vous propose. La première concerne l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le territoire, en particulier l'adéquation entre l'offre et les stratégies en matière d'emploi de formations d'insertion des pouvoirs publics. Également,

l'adéquation entre l'offre et les profils des demandeurs d'emploi. La question aussi qui est relativement subjective, mais qui est importante, des aspirations. Cette question-là, on vous propose de la traiter ici en sous-groupes.

La deuxième problématique est à côté. Elle concerne l'articulation, la mise en articulation potentielle entre l'accompagnement vers l'emploi et notamment, du service public de l'emploi ou des structures d'insertion. Si structure d'insertion il y a dans la salle, je les invite à rejoindre ce sous-groupe. Et, l'offre d'emploi de Center Parcs. Ce sous-groupe se passe à côté.

On a pris un peu de retard par rapport à notre programme, mais c'était important. On voulait absolument que vous ayez le maximum de précisions sur les chiffres, sur les données d'emplois de Center Parcs. Ce qui va nous permettre maintenant, j'espère, de travailler de manière plus horizontale en sous-groupes.

On reviendra ensuite pour terminer en plénière avec à nouveau le maître d'ouvrage.

Séparation des sous-groupes

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On va commencer, si vous le voulez bien. Les personnes qui sont... Pardon. Vous m'entendez ? Les personnes qui sont debout au fond, est-ce que c'est parce que vous hésitez entre les deux sous-groupes ? Ou, parce que vous préférez être debout ? Si vous voulez bien, vous vous installez et on va commencer. Peut-être que vous pouvez vous rapprocher un petit peu. Ça donnera un effet moins éparpillé dans la salle.

Alors, comme je le disais tout à l'heure en introduction, l'idée de ce travail en sous-groupe, c'est vraiment que ce soit le plus horizontal et le plus collaboratif possible. Le micro va être collaboratif. L'idée est que vous puissiez échanger entre vous. Donc, n'hésitez pas à vous parler les uns les autres. Vous vous interpellez et vous vous répondez les uns aux autres. Si vous pouviez vous présenter avant de prendre la parole, et puis bien parler dans le micro qu'est en train de distribuer Julie Quentel.

La question de l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le territoire. Je vous invite à échanger sur cette question-là. Vous permettez, je vais poser une première question et je vous invite à échanger là-dessus. La question de l'adéquation entre l'offre de Center Parcs et les différentes stratégies d'emplois, d'insertions, de formations sur le territoire. Je m'adresse en particulier aux élus qui sont là. Peut-être que d'autres veulent intervenir. Ça peut être une porte d'entrée sur cette question d'adéquation en termes de stratégie. Je vous regarde, Madame l'élue du conseil départemental, mais si d'autres veulent réagir... Monsieur ?

Dominique PELLIN, maire de Picarreau

Moi, je pense qu'il faudra très tôt, en matière de stratégie, que l'on connaisse l'offre, en tout cas, la recherche du porteur de l'affaire, les définitions des fonctions qui vont être demandées. Certes, il y a aujourd'hui des organismes qui sont, qui s'occupent, qui ont à charge d'encadrer les demandeurs d'emploi, mais il faudra aussi que les collectivités soient informées très tôt des emplois qui sont proposés, qui sont en tout cas recherchés par Pierre & Vacances-Center Parcs. Ça me semble primordial en matière de stratégie, pas pour court-circuiter qui que ce soit, pour être informés, diffuser l'information et là aussi être source d'aide, en tout cas dans le recrutement. Donc, je voudrais savoir comment ça va être articulé, cette stratégie. Est-ce qu'elle va passer automatiquement et essentiellement entre les organismes qui s'occupent de trouver les emplois, en tout cas, les candidats, justement de leur faire passer les tests ? Est-ce que la collectivité, qu'elle soit commune ou communauté de communes, va être informée de tous ces postes ?

Fatima OUASSAK, membre de la commission

D'accord. Sur cette question-là, ils vont certainement y travailler à côté, sur l'articulation entre l'accompagnement vers l'emploi et l'offre de Center Parcs. On pourra reposer la question si ce n'est pas le cas au maître d'ouvrage.

Dominique PELLIN, maire de Picarreau

L'accompagnement, c'est une chose.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Le recrutement et les profils de poste, etc.

Dominique PELLIN, maire de Picarreau

Les connaître, nous, à l'origine.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Oui. Madame.

Intervention

Deux ou trois remarques sur l'emploi. On a beaucoup de demandes d'emploi venant de la part de femmes sur le territoire ou dans le Jura en général, de femmes qui ne sont pas très qualifiées, de jeunes aussi. On a aussi sur le Jura beaucoup d'emplois déjà à temps partiel. Par exemple, dans le service à la personne, la DMR par exemple, c'est la plupart du temps des emplois à temps partiel. Donc, il y a peut-être besoin justement de compléter ces emplois-là. Il y a des besoins de formation aussi.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

L'offre de Center Parcs répond clairement à des besoins que vous avez déjà identifiés, que ce soit de la part de femmes qui travaillent, qui ont besoin d'un complément d'activité de salaire, etc. Ça correspond à un besoin.

Intervention

Alors, pour les jeunes, le besoin aussi, c'est l'autonomie, à savoir le déplacement, passer le permis de conduire, parce que le Center Parcs est quand même excentré. Et donc, il y a le problème d'accès, le problème d'y d'aller. Vous avez parlé de bus. Je pense qu'il faut être vigilant là-dessus. Il me semble. Après, vous avez dit aussi que dans l'hôtellerie... Je parlais de la DMR, du service à la personne, puisque c'est le plus grand employeur dans nos cantons, la DMR aujourd'hui. C'est l'employeur des femmes en particulier. Dans le secteur de l'hôtellerie, effectivement aussi, il y a beaucoup d'emplois à temps partiel. Ça va être difficile de compléter, parce que les horaires vont se chevaucher. Je crains aussi qu'avec les services à la personne les horaires ne soient pas très compatibles.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Le monsieur de Center Parcs, le représentant de Center Parcs, nous disait qu'il avait rencontré des femmes de ménage qui travaillaient à 50 %, en temps partiel et qui ne demandaient qu'à compléter.

Intervention

Après, vous avez parlé des emplois avec les communautés de communes et les collectivités. Je pense que c'est intéressant pour ce qui est des offices de tourisme, des syndicats d'initiative où il y a aussi beaucoup d'emplois à temps partiel. Je pense qu'il y a sans doute des partenariats à établir aussi. Et puis, vous savez maintenant que dans les écoles primaires, il y a des TAP aussi où souvent, on employait dans les collectivités des animateurs, des gens à temps partiel. Il serait peut-être intéressant aussi de développer, de voir s'il y a la possibilité de développer des emplois pour ces gens-là pour qu'ils arrivent à avoir un temps plein.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

D'accord. En tout cas, c'est un besoin que vous avez repéré.

Intervention

Oui. Ce sont des remarques que je fais sur ce que je vois sur le territoire actuellement en besoin. C'est ce que l'on nous demande, de vérifier l'adéquation entre l'offre et l'état de l'emploi sur le territoire.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Des réactions ? Oui.

Intervention

Déjà, une première remarque. Elle va reprendre celles que j'ai faites hier. Lorsque l'on interroge encore une nouvelle fois sur la stratégie, quelle est la stratégie de l'emploi finalement ? Quelle est la stratégie de développement local ? Là, il y a eu un énorme silence. C'est plutôt ça qui me fait froid dans le dos. Sur l'offre, la demande sur le territoire, il y a un secteur qui souffre et qui va être amené à souffrir de plus en plus, c'est le secteur associatif. On en sait quelque chose ici dans le Jura, en Franche-Comté, même globalement, dans l'ensemble de la France. C'est plus de 8 %, 10 % parfois d'emplois liés aux associations. Moi, je vois un certain nombre de décisions politiques passer, notamment ici par exemple, à Poligny. On baisse de, il me semble, si j'ai bien lu les comptes rendus des conseils municipaux, de 5 à 6 % les aides aux différentes structures associatives. Ailleurs, on n'est pas mieux. C'est général. On le voit dans différents secteurs, la culture notamment, un certain nombre de festivals qui ne peuvent se dérouler. Je me dis que parfois, on voit la difficulté pour une association d'avoir accès à de l'aide publique. Parfois, quelques milliers, voire une dizaine de milliers d'euros pour avoir une activité, se stabiliser sur une année de crise, sur une année de faible demande et lorsque quelqu'un arrive comme ça, avec un projet qui tombe un peu du ciel, on arrive très vite à débloquer des millions d'euros. C'est plutôt cela qui me préoccupe, encore plus en ajoutant cela au fait que l'on a peu de stratégie finalement ici pour voir l'emploi, à part si quelqu'un vient nous vendre quelque chose qui ne correspond pas au territoire, comme c'est le cas pour le Center Parcs.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Des réactions ? Oui. Madame.

Intervention

Moi, je voudrais juste savoir si quelqu'un dans la salle, Pôle emploi ou des structures locales, pouvait répondre à la question suivante : quel est le taux d'emplois non pourvus dans le Jura, dans le bassin de Poligny en particulier ? Est-ce que l'on sait pourquoi ces emplois ne sont pas pourvus ? La nature de ces emplois non pourvus, et pourquoi ils ne sont pas pourvus.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

La question est posée, Monsieur Pôle emploi.

Intervention

Bonjour. Je vais répondre à la question de Madame. Il y a énormément d'offres d'emploi qui ne sont pas pourvues pour la simple et bonne raison que l'on a aujourd'hui un manque de qualification au niveau des gens qui ont une qualification.

Fatima OUASSA

Pardon, vous pouvez vous présenter.

Intervention

Je me présente : j'ai une société d'usinage sur la zone industrielle. Nous sommes en perpétuelle recherche de gens qui ont des qualifications. Aujourd'hui, on a une problématique. On est très proche de la frontière suisse et on a un manque de compétences régionales. Aujourd'hui, quand je fais appel à des recrutements pour des postes sans qualification, on trouve très facilement. Par contre, sur des postes à qualification, qu'ils soient d'ordre d'une formation technicien, qualité, etc., on ne trouve pas. Donc, par rapport à vos recrutements, des recrutements qui ne nécessitent pas forcément une qualification dans un premier temps, je pense que vous n'aurez pas trop de souci au niveau du recrutement. Au contraire, cela peut vraiment intéresser des gens qui souhaitent avoir une activité partielle, parce que j'entends beaucoup de réactions par rapport à ça. Les gens disent : oui, mais c'est uniquement des temps partiels. Il faut savoir qu'il y a des gens qui sont intéressés par les temps partiels. Il y a des

gens qui ne veulent pas forcément avoir un temps complet. Après, reste à définir pour compléter éventuellement les temps partiels, pour les gens qui souhaitent avoir un temps complet, mais je répète qu'il y a des gens qui veulent faire un mi-temps, un trois-quarts temps. Il y a des femmes qui ont deux enfants ou trois enfants et il y en a qui sont intéressées pour faire un mi-temps ou un trois quart-temps. Est-ce que j'ai répondu à votre question ?

Question

J'aimerais savoir pourquoi est-ce qu'on n'arrive pas à attirer la main-d'œuvre qualifiée à Poligny.

Intervention

La main-d'œuvre qualifiée, ce n'est pas forcément à Poligny. C'est dans beaucoup de régions au niveau de la France. Je vais parler de ma partie, parce que l'on assure des formations techniques. Aujourd'hui, on ne forme plus personne dans les métiers techniques. Aujourd'hui, on envoie les jeunes en fac, en fac de droit, fac de psycho, fac de sociologie, un an de fac de sport. Les jeunes qui ont 22, 23, 24 ans qui sortent avec un bac S avec quatre années de fac, mais ils n'ont vraiment aucune formation qui tient la route. Et moi, je vois énormément de jeunes passer qui ont 22, 23, 24 ans qui n'ont aucune formation en poche. Ça, je parle au niveau des formations techniques. De toute façon, aujourd'hui, quand on recrute des personnes, on n'appelle plus Pôle emploi, parce qu'ils n'ont personne à nous proposer. C'est malheureux, mais ils n'ont personne à nous proposer. On ne parle pas salaire. On ne parle pas avantages. On parle de trouver la personne. Il y a 10 ou 15 ans, quand on faisait des recrutements, on avait le choix entre 7, 8 ou 10 personnes. Aujourd'hui on met six mois, un an, à trouver un candidat. J'insiste bien, sur les profils avec des qualifications.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Oui. Monsieur. Je ne sais pas où est passé le micro, s'il y a un micro pas loin.

Jean-Luc TISSEUIL, secrétaire général de la CAPEB du Jura

Dans le bâtiment, c'est beaucoup plus facile de trouver de la main-d'œuvre qualifiée tellement on ferme d'entreprises. C'est un drame. Il y a une période où ça allait un peu moins mal. Ce premier trimestre, c'est 6 % de marchés neufs, de constructions neuves en moins. C'est à peu près... Je voyais avec M. CANIOTTI, président de la fédération du bâtiment. Entre les entreprises et la fédération du bâtiment et les entreprises artisanales que je représente, c'est 6 000 emplois. Ce qui va être proposé comme chantier va permettre d'éviter de baisser les emplois. On va pouvoir apporter... Il y aura une adéquation entre l'offre et la demande. Les entreprises pourront faire ces chantiers au lieu de fermer.

Pour répondre à la question de Madame, je ne suis pas Pôle emploi, mais il y avait hier le forum de l'emploi à Lons. Monsieur le préfet était très fier de dire qu'il y a eu 5 000 personnes qui sont venues. Pardon, je trouve que c'est un drame qu'il y en ait 5 000. Je préférerais qu'il y en ait zéro. C'est un succès. 5 000 personnes, ce n'est pas l'ensemble des demandeurs d'emploi du Jura. Il y en avait même plus.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Après, ce n'est pas parce que l'on se rend à ce type de forum que l'on est forcément au chômage.

Jean-Luc TISSEUIL, secrétaire général de la CAPEB du Jura

Pôle emploi leur a imposé d'être présents.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Ce que je veux dire, c'est que l'on peut travailler et venir à ce forum si on a envie de changer de métier.

Jean-Luc TISSEUIL, secrétaire général de la CAPEB du Jura

Évidemment.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Ce n'était pas forcément 5 000 chômeurs. Monsieur

Michel MURET, Poligny

On a entendu hier soir le monsieur de la CAPEB et la fédération française du bâtiment un peu pleurer sur l'avenir du bâtiment. J'ai fait une carrière dans le bâtiment, donc je sais de quoi je parle. J'ai un petit peu l'impression que vous attendez de Center Parcs, qu'il vous fournisse du travail à vie. Pour construire Center Parcs, il y en a pour deux ans. Donc, tant mieux si ça vous fournit du travail pendant deux ans. Là-dessus, on ne peut pas être contre. Par contre, je pense qu'il y a un bassin d'emploi dont la CAPEB et la FNB, enfin les artisans d'une manière générale, ne parlent pas. Rien qu'à Poligny, nous avons au minimum plus de 200 appartements vides qui sont des épaves thermiques inhabitées ou inhabitables. Ça, c'est du travail pour 20 ans pour bien plus de 180 ouvriers du bâtiment. Pourquoi n'en parlons-nous pas ? Pour aider les propriétaires à mettre ça en route, ces chantiers, parce que si les propriétaires ne font pas les travaux, ce n'est pas pour rien, c'est parce qu'il y a des problèmes de finances. Ça coûte beaucoup moins cher que ce que l'on est prêt à mettre dans Center Parcs, mais vraiment, beaucoup moins cher. On a pratiquement complètement abandonné tous les programmes d'OPH. Il n'y a plus de sous. On nous dit qu'il n'y a plus de sous pour ça. Il n'y a plus de sous pour les OPH. Et puis, on va trouver des millions d'euros pour aider une compagnie privée qui va nous mettre un centre de vacances. On peut être pour. On peut être contre. Là n'est pas le débat. On parle d'emplois. Je pense qu'il y a bien d'autres emplois qui coûteraient beaucoup moins cher à mettre en route, y compris pour vous, les gens du bâtiment, surtout pour vous.

Jean-Luc TISSEUIL, secrétaire général de la CAPEB du Jura

Je suis tout à fait d'accord. C'est l'ANAH qui est censée aider ces personnes en précarité énergétique et qui va jusqu'à verser 80 % des travaux. C'est un manque d'information. Maintenant, l'ANAH n'a pas de quoi verser toute l'année tout ce qui serait nécessaire.

Michel MURET, Poligny

D'accord. Ce sont des finances publiques.

Question

J'ai encore une remarque sur les besoins. On a énormément de jeunes qui recherchaient des stages d'apprentissage, des stages qui sont demandés par leur école. Est-ce que vous accueillez des jeunes en stage ?

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Moi, je n'accueille personne, puisque je ne suis pas Center Parcs.

Intervention

D'accord. Excusez-moi.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On leur posera la question.

Question

Est-ce que Center Parcs prend des jeunes en stages, en apprentissage des métiers ou en stage quand les entreprises exigent des stages ?

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On leur posera la question.

Intervention

On a un CFA à Gevingey.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

D'autant plus. Oui.

Intervention

Intervention hors micro

Intervention

Ça, c'est un énorme besoin dans le Jura. On essaye d'aider les jeunes à trouver des stages, mais c'est vraiment très très compliqué. Pour leur trouver des stages, il faut vraiment chercher.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Sur cette question des jeunes qui partent après avoir fait leurs études ?

Intervention

Oui. Les jeunes ne restent pas dans le Jura. On a un peu le problème comme à Thonon-les-Bains par exemple, les milieux médicaux forment des infirmières et au bout de six mois, elles vont travailler à Genève. Nous, là-haut, pour les jeunes frontaliers c'est ça aussi. Et puis, ils partent de notre région. J'ai compté cet après-midi avec ma sœur, que notre père a 20 petits-enfants, 18 sont nés et ont vécu dans le Jura et il n'en reste que 3.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Pourquoi ? La Suisse avec les infirmières, je pense que c'est pour le niveau de salaire.

Intervention

Ils trouvent du travail à Dijon, à Paris, en Écosse, en Nouvelle-Zélande, vers Arcachon ou à Toulouse. Il y en a partout en France et dans d'autres pays. Alors que là, on a une école hôtelière et un lycée professionnel. Il y a largement des jeunes qui peuvent travailler. Je pense que Center Parcs, il y a le côté aussi pour l'écologie, l'énergie, l'eau, etc. C'est toujours des problèmes. On nous a parlé aussi que ça prenait 80 ha de bois. C'est, que le Jura, il y a quand même 250 000 ha, donc ce n'est pas encore l'Amazonie. Il faut aussi que l'on ait des structures de tourisme différentes, puisque l'on a beaucoup d'hôtels-restaurants, de gîtes, de fermes, etc., de campings, mais on n'a pas de structure de cette catégorie-là. Je pense que c'est un complément.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Ce sera un débouché pour ces jeunes.

Intervention

Oui. Ce sera un débouché pour les jeunes.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Des écoles et qui partent ailleurs.

Intervention

Des jeunes qui ne connaissent pas du tout les métiers, qui n'ont rien fait, vont venir travailler un an, deux ans et après, ils vont trouver autre chose pour compléter, pour faire autre chose, pour évoluer.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Ils vont grossir le turnover

Intervention

Je pense que c'est... Oui. Le turnover. Il y a le côté complément.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

C'est ce que vous disiez tout à l'heure. Le turnover n'est pas forcément négatif du point de vue de celui qui veut acquérir une certaine expérience pendant un an ou deux et partir ailleurs.

Intervention

Des jeunes pour travailler, il doit y en avoir. Il y en a dans tous les métiers, pas que celui du tourisme.

Intervention

J'aimerais juste dire un mot par rapport à ce que vous venez de dire, Monsieur. Le problème des hôtels dans le Jura, autour de chez nous, Sellières, il n'y a plus d'hôtel. Arbois, on ne peut pas recevoir un car de tourisme. Il n'y a pas un hôtel qui peut recevoir un car de tourisme.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Excusez-moi, pouvez-vous rapprocher un peu le micro, puisque l'on ne vous entend pas là-bas.

Intervention

Excusez-moi. C'était Poligny que je voulais dire. Pardon. C'était bien Poligny que je voulais dire. Arbois, je ne sais pas. Je ne connais pas assez Arbois, mais je ne crois pas que ce soit bien plus brillant, peut-être. Je crois qu'il y a aussi beaucoup de jeunes de l'école hôtelière qui partent, car il n'y a pas d'entreprises pour les recevoir. Il y a un cruel manque.

Intervention

En restaurant, oui, et surtout l'été. L'hiver, un petit peu aux Rousses, là-haut. Il n'y a pas de structure assez importante. Oui, c'est vrai. Justement, ça compléterait. C'est différent, mais enfin bon.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Madame.

Intervention

Monsieur nous disait là-haut dans l'industrie, dans le technique, qu'il y a de l'emploi, mais que l'on n'a pas les employés. Je crois que dans l'hôtellerie, c'est un peu le contraire. Il me semble, puisqu'on a des écoles hôtelières, on a des formations et on n'a pas les structures pour les recevoir. C'est bien connu dans le Jura.

Intervention

Vous parliez des logements vides à rénover, il y en a autant à Arbois qu'à Poligny.

Intervention

Intervention hors micro

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Madame.

Intervention

Je voudrais relever un paradoxe. Moi, j'ai été formatrice d'animateurs professionnels dans ma dernière période professionnelle et avant, j'ai été agricultrice. Le paradoxe est le suivant. Au CFPPA de Montmorot, spécialisé entre autres dans l'agriculture biologique, vous avez environ tous les ans une trentaine de personnes qui viennent faire ce que l'on appelle un BPREA, qui est la porte obligée pour pouvoir bénéficier des aides à l'installation agricole. Ces gens-là viennent de toute la France. Et bien pour la plupart, quand ils ont passé plus d'un an dans le Jura, ils ne veulent pas repartir du Jura. Ils veulent s'installer dans le Jura.

Autre exemple, j'ai été formatrice d'éducateurs à l'environnement au CPIE de Bresse du Jura dans ma dernière carrière. Même chose. On avait des stagiaires... Je pense, Daniel, que tu peux en témoigner, puisque je suppose que ça continue comme ça. Les stagiaires venaient de toute la France et une fois qu'ils avaient fait leur formation dans le Jura, ils cherchaient du boulot en Franche-Comté. Ils ne voulaient pas partir d'ici. Donc, vous voyez que faire des généralités sur les formations, sur les métiers, c'est dangereux. Suivant le métier, et suivant ce que l'on veut faire et où on se trouve bien, c'est complètement différent. Certes, l'image de l'hôtellerie jurassienne... Il y a plein d'offres ailleurs. Des gens qui se spécialisent dans l'agriculture biologique, qui se spécialisent dans l'éducation de l'environnement, pour eux, le Jura est un paradis et ils veulent bosser ici. Nous, dans ces métiers-là, on a le problème inverse. Il faut trouver à les installer, les agriculteurs. Il faut aussi trouver du boulot pour ces éducateurs à l'environnement.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Oui. Cela rejoint un petit peu ce que disait Monsieur sur les métiers du bâtiment. Ce sont des personnes qui sont là qui ne trouvent pas forcément... Qui veulent rester, mais qui ne trouvent pas forcément d'emploi. On peut parler quand même des écoles hôtelières, parce que c'est quand même dommage de former des jeunes et que les jeunes partent ailleurs. Cela ne veut pas dire que c'est une généralité sur tous les secteurs d'activité.

Intervention

Attention à ne pas faire de généralité.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Là, je pense qu'il parlait précisément... Monsieur parlait précisément des métiers de l'hôtellerie et de la restauration.

Intervention

Les gens ne fuient pas le Jura. Il ne faut pas dire ça.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

C'est un peu effectivement le sujet, étant donné que l'on parle du Center Parcs. D'autres interventions ? Oui. Monsieur.

Philippe ANTOINE, conseiller départemental de Bletterans

On parle des métiers de l'hôtellerie et de la restauration, mais on parlait du turnover de Center Parcs. Il faut voir le nombre d'élèves qui quittent Friant et qui rentrent dans la restauration et l'hôtellerie, et qui cinq ans après changent de métier. Trois ans après, combien il en reste qui sont toujours dans l'hôtellerie-restauration ? Ils ne sont plus dans le Jura, mais ils ne sont plus non plus dans le métier. Donc, il y a un double problème. Vous dites qu'ils sont tous partis. Moi, j'ai un fils qui a fait Poligny, qui a fait un BTS ici, et il habite toujours Poligny. Il y en a quand même quelques-uns qui restent. Ses copains sont en attente de voir ce que Center Parcs propose. Vraiment, ça les intéresse de savoir que pour une fois, il y a vraiment une industrie du tourisme qui s'installe dans le coin et qui pourrait leur apporter des emplois intéressants avec un avenir. Moi, c'est mon sentiment.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Oui. Monsieur.

Intervention

Pour avoir fait également une partie de ma carrière dans les résidences de tourisme et dans l'hôtellerie, je partage à peu près la même expérience que Monsieur. Ça a toujours été comme ça dans ces métiers. On a eu beaucoup de candidats et effectivement, ce sont des métiers difficiles. Ce sont des métiers qui sont jalonnés de difficultés : les horaires, les jours fériés, la difficulté des postes. Je sais qu'il n'y a pas que ça. Un maçon, c'est fatigant. Il y en a, mais ce sont aussi des métiers fatigants, Monsieur. Ils font 14 ou 15 heures. On est face à un client. On est là pour écouter nos clients. Ils font beaucoup plus d'heures que d'autres métiers qui ont affaire à la clientèle. Moi, je serais plutôt orienté sur informer les jeunes. Je reviens au niveau des collectivités, informer les jeunes sur le fait que l'on a des métiers d'animation. Là, on est sûr de l'animation touristique avec des BAFA à faire passer à des jeunes. Les sensibiliser déjà sur le BAFA. Je dois avoir un petit problème de micro.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Nous allons juste baisser un petit peu le son.

Intervention

D'accord. Des problèmes de formation, là encore. Des BAFA. Des gens à qui l'on peut mettre le pied à l'étrier sur certains métiers de l'animation. Il va y avoir par exemple les Grottes de Moidons. Je donne un exemple concret. Les Grottes de Moidons, si on regarde ce qui est induit en matière de... Par rapport à ce projet, on peut considérer qu'ils ont besoin d'un ou deux personnels supplémentaires dans cinq ans ou six ans. Pourquoi ne pas faire en sorte que ce soient des gens qui soient recrutés localement ? Au niveau de Center Parcs, vous allez avoir des animateurs. Vous allez avoir également des activités sportives de falaises, de cordes, etc. Ce sont toutes des choses qu'il faut considérer aujourd'hui avec deux ou trois années d'avance, parce que si on veut dispenser ces emplois localement, il faut s'y prendre à l'avance. Je vous dis : il faut bien connaître les définitions de fonctions, de postes très très très tôt et les communiquer de façon à voir quel est notre bassin, notre vivier aujourd'hui – localement ou extra localement – de jeunes qui seraient intéressés par ces carrières-là. Ça, c'est très très important. Ça fait beaucoup de postes. Voilà.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Très bien. Madame.

Intervention

Je ne voudrais pas monopoliser la parole, mais j'ai entendu quelque chose d'important au niveau des associations. Monsieur a parlé du tissu associatif et des associations. Est-ce que Center Parcs est une bulle fermée ? Est-ce qu'elle est ouverte sur l'extérieur ? Est-ce qu'on peut imaginer que les associations locales... Parce que nous avons des associations locales intéressantes dans le Jura, que ce soit dans le milieu culturel ou sportif. Est-ce que l'on pourrait imaginer des partenariats avec le Moulin de Brainans par exemple, avec Mi Scene de Poligny, ou avec le Stylo du Poète qui pourraient avoir de l'activité dans le Center Parcs ? C'est de la culture, mais la culture, c'est

aussi des emplois. Est-ce que l'on peut imaginer justement... Parce que le milieu associatif, c'est vrai qu'il est en souffrance de plus en plus avec les restrictions budgétaires. Mais bon, on espère quand même que ce ne sera pas toujours la variable d'ajustement. Est-ce qu'il y a quelque part dans ce Center Parcs, un créneau pour nos associations ?

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On leur posera la question. Monsieur.

Roland BERTHELIER

J'aurais voulu savoir si au Center Parcs, il y a déjà un profil sociologique de consommation des touristes qui viennent à Center Parcs. On entend dire beaucoup de choses. D'abord, que ce sont des gens qui viennent à la semaine ou à la demi-semaine, qui consomment sur place et qui repartent aussi rapidement qu'ils sont venus. Autrement dit, ce sont des consommateurs qui sont inintéressants pour l'économie locale. Je ne dis pas que c'est comme ça. C'est ce que j'entends dire. Si ce n'est pas comme ça... Il y a un monsieur qui a parlé de stratégie tout à l'heure, de stratégie de développement. C'est intéressant. Ça veut dire que tous ensemble, il faut que l'on se mette à réfléchir à ça en ne pensant pas non plus que c'est Center Parcs qui va résoudre tous les problèmes du chômage ou de l'emploi dans le Jura, autour de Poligny...

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Ou du milieu associatif.

Roland BERTHELIER

Il faut arrêter aussi avec ça. Mais, comme on fait un reproche à Center Parcs, certaines personnes, qu'il y a de l'argent public important derrière, moi je me dis qu'il faut que ça serve vraiment à tout le monde. Si vraiment les gens qui viennent là ne consomment pas à l'extérieur, qu'est-ce qu'on peut faire ? Je ne sais pas. Alimenter certaines petites boutiques à l'intérieur avec des produits locaux. C'est annoncé. Ça a été dit et c'est intéressant. Reste à savoir comment on fait. Comment on le partage entre les différentes catégories d'artisans, d'agriculteurs, etc. ? Ensuite, si vraiment ces gens-là consomment à l'extérieur en partant, en emmenant des produits locaux et artisanaux, etc., comment on se structure véritablement et d'une façon avec les élus, avec les collectivités locales ? Je pense que dans tout ce que j'ai pu entendre, les élus et les collectivités locales aujourd'hui sont partants, le conseil général notamment, pour aller dans ce sens-là. Je me dis que c'est là qu'il faut travailler. C'est là-dessus pour qu'un grand territoire, je dirais même le Jura, profite de tout ça par des effets induits. Alors, je ne sais pas s'il y a un moyen d'avoir une réponse par rapport à ce profil sociologique de consommateurs.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

La question sera posée tout à l'heure. De toute façon, cette question sera débattue lors de l'atelier sur les retombées économiques, et notamment la question pourra être posée quand Center Parcs abordera la question du travail en amont qu'il est en train d'opérer, en tout cas, qu'il va opérer avec les acteurs locaux, avec les chambres consulaires et la chambre de commerce en particulier, avec les différents...

Roland BERTHELIER

Ce que je voulais dire dans le sens... On parle de 180 emplois, etc. On ne va pas revenir sur les choses. Je veux dire que si l'on arrivait véritablement à avoir un type de consommateurs qui sont des consommateurs...

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Oui, par les emplois indirects, induits.

Roland BERTHELIER

Voilà. Je pense qu'il y aura peut-être autant d'emplois induits qui seront créés que d'emplois internes à Center Parcs.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Je vous en prie.

Intervention

Je voudrais répondre à Roland, parce que je me suis penché un peu sur la question. Il se trouve que c'est comme ça. Ce n'est pas pour répondre et défendre Center Parcs. C'est simplement parce que je ne comprends pas bien quand Center Parcs, quand Monsieur le Directeur, je ne sais plus comment tout à l'heure, a parlé du chiffre d'affaires induit extérieur. On ne comprend pas trop justement, parce que normalement, il y a deux sortes de chiffre d'affaires induit. Il y a le chiffre d'affaires qui est lié à l'exploitation du site sur la restauration, la maintenance, l'entretien du fonctionnement du site. C'est un chiffre d'affaires. Le deuxième chiffre d'affaires est le chiffre d'affaires qui est induit par les consommations des clients du Center Parcs quand ils vont à l'extérieur. Là, on ne comprend pas bien les chiffres exacts. Donc, ça se situe entre... On ne sait pas si c'est confondu, les deux chiffres d'affaires, ou si c'est séparé. Donc là, je vais poser une question que j'ai donnée à la commission ce matin. Moi, je demande qu'il y ait une enquête qui soit faite là-dessus, une enquête régionale. Ça irait dans ton sens, Roland, pour avoir un petit peu une étude de marché pour savoir exactement qu'est-ce qu'il y aurait comme chiffre d'affaires généré par l'existence du Center Parcs. Je veux dire qu'il faut qu'on comprenne un petit peu s'il y a vraiment des créations d'emplois.

Parce que moi, je vais vous donner un chiffre. J'estime qu'il y a entre on va dire 2,5 millions et 3 millions d'euros, d'après ce qu'ils disent, d'après les chiffres qu'ils ont donnés pour la Moselle, si on divise par deux. Il y a 800 cottages là-bas. Il y en a 400 ici. 2,5 millions à 3 millions d'euros générés par la consommation extérieure des gens qui viennent dans le Center Parcs. Sur ces 2,5 millions à 3 millions d'euros, j'ai fait le calcul sur... On essaye de comprendre un peu ce qu'il y a là-dedans. Il y a de la matière première. La première matière première qu'il y a, c'est le carburant. Les gens, quand ils retournent chez eux, il y en a un certain nombre qui va faire le plein de carburant. J'ai fait une estimation sur 450 véhicules à chaque rotation. 450 véhicules repartent à chaque séjour. Il y a deux séjours par semaine en gros, donc il y a 900 véhicules par semaine. S'il y en a 70 % qui font le plein par exemple, ça fait environ 500 à 600 véhicules. Enfin, pour dire qu'il y a en gros 1,2 million d'euros de carburant sur 2,5 millions de chiffre d'affaires potentiel exprimé. Il faudrait ensuite sur le 1,5 million qui reste que l'on comprenne ce qu'il y a là-dedans. Il faudrait qu'il y ait une étude de faite. Je vais dans ton sens. Ensuite, sur le chiffre d'affaires induit par le fonctionnement du centre, il y a déjà eu une question qui a été posée tout à l'heure. Bon, ça n'a pas été super bien répondu. Mais, là-dedans, il y a de la restauration. Il y a de la maintenance. Disons que l'on a vraiment besoin d'une étude pour savoir si ça crée vraiment des emplois dans la région, s'il y a des retombées économiques. Voilà. Ça va dans le sens de nos préoccupations.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Comme je le disais, pour répondre à Monsieur, il y aura un atelier qui sera consacré uniquement à la question des retombées économiques. Évidemment, c'est lié à l'emploi et en particulier à l'emploi indirect. Vous faites bien de poser la question. Ce que je veux dire, c'est qu'il y aura un atelier spécifique sur cette question des retombées.

L'atelier des retombées économiques... Je vais vous répondre juste après. Je demanderai. Le 2 juillet. Mais on posera quand même la question, puisqu'effectivement, c'est... Je vous fais confiance. Effectivement, c'est en lien avec la question des emplois indirects. Monsieur.

Jean-François GAILLARD, président de la communauté de communes

Pour répondre à cette question qui est affichée sur l'écran, je voudrais connaître, et je pense que c'est important pour les collectivités, vraiment le type de profil qui est demandé. Si on a 35 métiers, il faudrait qu'on les connaisse. C'est vrai, on connaît des emplois, mais est-ce que c'est un maître-nageur... Ça, c'est important. Sur le territoire, il y a certainement des demandeurs d'emploi qui pourraient rentrer dans les profils qui sont demandés. Je pense que c'est important. Ça a été demandé tout à l'heure. Au niveau des collectivités, s'il y a 35 profils différents, combien de personnes par ces profils.

Autrement, au niveau des retombées économiques, il est vrai que l'on nous annonce un chiffre de 4 à 5 millions d'euros. Je n'avais pas pensé au carburant. C'est vrai. Il y a aussi... Moi, il est vrai que pour connaître des

personnes qui vont à Center Parcs, qui font leurs courses avant d'arriver à Center Parcs, ça fait un budget. Il y a après ceux qui vont partir qui vont sûrement acheter du comté et du vin. Tout ça, il faudrait qu'on puisse le savoir. Je n'avais pas pensé qu'il pouvait y avoir deux chiffres d'affaires entre la maintenance qui peut être faite par des artisans locaux... Est-ce que ça rentre dans ces 5 millions ou est-ce que c'est dans le fonctionnement pur ? À ce moment-là, on peut mettre la consommation d'eau, la consommation d'électricité. Ce serait intéressant qu'on le sache. Savoir comment sont définis ces 5 millions de retombées économiques. C'est vrai que ces 5 millions de retombées extérieures feront obligatoirement de l'emploi sur ces entreprises extérieures. Il est vrai que c'est intéressant. Le profil et le nombre de personnes par profil.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

D'autres réactions ? Monsieur. C'est vous qui avez le micro. Je vous en prie.

Josse MEUNIER, Citoyen de Barretaine

Création d'emplois, certainement. Heureusement, parce qu'il y aura aussi des suppressions d'emplois de l'établissement thermal par exemple, des choses comme ça. Il ne peut pas y avoir que des créations d'emplois. Il y a des gens qui vont partir.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Vous voulez dire que l'installation du Center Parcs peut provoquer des destructions d'emplois ?

Josse MEUNIER, Citoyen de Barretaine

Il va obligatoirement en provoquer quelques-uns. Est-ce que l'on a chiffré ça ? Cela ne peut pas être négligeable.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On posera la question sur les autres sites où se sont installés les Center Parcs.

Josse MEUNIER, Citoyen de Barretaine

Les gîtes, des choses comme ça.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Si vous pouviez parler dans le micro pour faciliter le travail du rapporteur.

Intervention

Je voudrais savoir, quel que soit le type d'emploi supprimé, il y en aura certainement. Il y a des secteurs qui vont souffrir avec l'ouverture du Center Parcs. Il ne peut pas y avoir que du bon. Ce n'est pas possible.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Vous vous appuyez sur quels éléments pour faire cette affirmation, sur l'expérience d'autres Center Parcs, sur d'autres sites qui auraient provoqué des destructions d'emplois ?

Intervention

Pas du tout. Le consommateur a de l'argent à dépenser. Il ne peut pas le dépenser partout. Il faut bien qu'il choisisse. S'il le dépense par exemple dans une cure thermale, il n'ira pas à Center Parcs. S'il va à Center Parcs, il ne se paiera pas la cure thermale. Il faudra bien qu'il choisisse. Ce n'est pas extensible, le fric.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Alors, si je peux me permettre, c'est de partir de l'hypothèse que la personne, que le client du Center Parcs serait venu dans le Jura, dans d'autres lieux, s'il n'était pas venu au Center Parcs.

Intervention

Absolument.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Ça, c'est une hypothèse. Peut-être que le client de Center Parcs ne serait pas venu du tout dans le Jura s'il n'y avait pas eu de Center Parcs. C'est une hypothèse. On laissera le maître d'ouvrage répondre.

Intervention

C'est possible aussi.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Monsieur.

Olivier DE LA CHAPELLE, architecte

Pour aller plus loin dans ce sens... Vous me parlez de tourisme industriel, ça fait pitié. Cette région est pleine de sensibilité. Tous les amis qui viennent sont subjugués par ce caractère paysager et tout ça, et on va nous implanter un truc complètement artificiel. Ecoutez, je trouve ça atterrant. Quand monsieur dit qu'il y aura effectivement des répercussions et qu'il n'y aura pas que du positif, je vous suis tout à fait. Je suis le premier à dire que le jour où cette bulle se fait, que l'on nous imposera ce type de touristes, franchement, moi, j'ai peur. Je n'ai pas envie de rester là. Et puis, je vous assure que je ne suis pas le seul, à mon avis. On ne parle que d'économie, mais l'économie, on ne la voit qu'à très court terme. Enfin, voyons, c'est incroyable. Alors qu'à côté de ça, on a parlé du tourisme local, de ces fermes qui peuvent être exploitées où on peut vraiment créer du lien, où vraiment là, socialement parlant, on parle de quelque chose de sérieux. Et là, on va valoriser cette région. On nous parle de donner une étiquette à cette région avec une bulle tropicale, sous l'étiquette de développement durable. De quoi parle-t-on ? Est-ce que l'on a chiffré un petit peu les travaux ? La consommation d'énergie que représente ce centre ? Moi, j'ai commencé à faire des calculs. L'essence, j'y ai pensé. Vous avez tout à fait raison. Bien évidemment que certaines voitures vont aller directement à Intermarché, puisque c'est là où c'est le moins cher. Ils vont pouvoir se garer en plus, puisqu'à Poligny, on ne se gare pas. Ils vont pouvoir faire leurs achats à Tourmont. Il faut être réaliste. Arrêtez de nous faire des films complètement aberrants. Il faut être dans le réalisme. Écoutez, voilà. Je ne sais pas de quoi on parle là. Excusez-moi, cette assemblée, on est des otages. Vous faites votre travail tout à fait correctement. J'en suis conscient. Vous l'avez exposé chaque fois. OK, mais la décision, elle est politique. Toutes les décisions aujourd'hui, qui sont prises, sont prises par les politiques. On ne nous écoute pas. Je suis désolé. La loi sur la réforme scolaire, vous avez vu comment ça s'est passé. Il y a quand même une bonne partie de Français qui n'en veulent pas. Monsieur Valls dit : c'est signé. On ne vous demande pas votre avis. C'est signé. Et, tout se passe comme ça depuis quelques années. Excusez-moi. Moi, je n'ai aucune illusion. Là, nous sommes pris en otage. On perd notre temps et notre énergie à se battre contre un projet fumeux, complètement débile. Quand il sera construit, vous verrez, les répercussions, on les connaîtra. Absolument. Plasne va avoir cette circulation. Vous êtes en train de détruire un paysage et une économie locale. Je ne comprends pas. Personnellement, il est vrai que j'exprime... Pardon, Monsieur ?

Intervention

La porte est ouverte, et vous pouvez partir.

Olivier DE LA CHAPELLE, architecte

Je suis tout à fait d'accord.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Non.

Olivier DE LA CHAPELLE, architecte

Vous trouvez que c'est une solution de faire fuir les gens ? On défend encore de vraies valeurs, Monsieur. Et l'économie, de quelle économie vous parlez ? C'est l'économie à très court terme.

Intervention

Je respecte complètement votre position.

Olivier DE LA CHAPELLE, architecte

C'était un peu personnel, mais je tenais à lui dire. Avec le même argent, croyez-moi, avec 10 fois moins d'argent, on peut créer des vrais emplois, Monsieur de la CAPEB.

Intervention

Monsieur, s'il vous plaît.

Olivier DE LA CHAPELLE, architecte

On ne me le donnera pas, figurez-vous, l'argent. On le donnera à Center Parcs, mais pas à nous.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Je vais vous interrompre. Pouvez-vous juste baisser le ton pour que l'on puisse vous entendre.

Intervention

Monsieur, je peux me permettre de vous demander quelle était votre profession. Je n'ai pas écouté tout à l'heure.

Olivier DE LA CHAPELLE, architecte

Architecte.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Excusez-moi, vous êtes en train de faire un entre soi. Si vous voulez, il n'y a pas de problème pour que vous exprimiez. Vous n'êtes pas otage. Vous pouvez parler dans le micro.

Intervention

Je voudrais simplement vous demander. Dans votre carrière, vous avez certainement mis au point des projets architecturaux. Jamais ? Vous n'avez jamais eu un projet qui comme le nez au milieu du visage a dérangé votre environnement. Moi, j'ai déjà vu des projets architecturaux très modernes devant une église, etc. On pourrait faire un grand débat là-dessus. Je pense très sincèrement qu'un architecte construit aussi des bâtiments qui ne vont pas toujours et qui ne sont pas toujours très harmonieux. On en a beaucoup d'exemples.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Excusez-moi. Je vais vous interrompre tous les deux, parce que c'est un débat, mais ce n'est effectivement pas le débat de l'atelier. On vous a entendu. Vous avez une opinion très générale et politique sur le projet. Alors, vous avez parlé d'environnement, etc. Là, précisément sur ce sous-groupe, sur cet atelier, on parle d'emploi. La question est très précise. Elle est de savoir si oui ou non l'offre de Center Parcs répond à des besoins. Est-ce qu'il y a des gens ici dans le Jura qui recherchent l'emploi que propose Center Parcs, l'emploi potentiel que propose Center Parcs ? Est-ce qu'ils seraient très contents d'avoir cet emploi ? C'est ça la question. C'est adéquation ou inadéquation. Après, effectivement, on peut poser l'action de l'emploi alternatif, c'est-à-dire que si ce n'était pas Center Parcs, ce serait autre chose. Ça, c'est une question tout à fait légitime. Ce serait bien que l'on reste dans le cadre du débat qui est l'emploi et la question de l'adéquation.

Monsieur, d'abord, si vous permettez, et puis ensuite...

Intervention

Non, c'est juste pour dire qu'aujourd'hui, nous avons déjà des curriculum vitae qui arrivent et qui s'empilent. Je peux vous dire que déjà aujourd'hui.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Pour confirmer un petit peu, on a nous-mêmes reçu à la CPDP des CV. Cela correspond bien quand même à un certain nombre de besoins. Ça ne répond pas complètement à la question. Monsieur.

Intervention

Oui. Je voudrais revenir sur l'adéquation. Nos politiques locaux nous ont beaucoup parlé, de droite comme de gauche, de l'emploi. On est en plein cœur du sujet. Je ne doute pas que si Center Parcs s'installe, il y ait la création des emplois dont ils nous ont parlé. Là-dessus, je pense qu'il n'y a pas de doute. Par contre, j'ai un grand doute quant à l'adéquation. On sait que beaucoup de choses passeront par le Pôle emploi. Le Pôle emploi a interdiction de localiser, c'est contraire à la loi... De localiser les demandes d'emploi. Moi, je ne suis pas du tout persuadé que les demandes d'emploi qu'il va y avoir, que les gens qui vont venir se porter candidat pour ces emplois soient les Polinois ou les gens de Planes, les gens du secteur. Ils peuvent venir absolument de toute la France. Il est interdit au Pôle emploi, c'est contraire à la loi, de faire une offre d'emploi localisée. C'est absolument interdit. Quand on nous dit que l'on va favoriser les Jurassiens par rapport à ces offres d'emploi, ce n'est pas possible. C'est interdit par la loi. Le Pôle emploi est obligé de passer ces offres au niveau national, voire d'ailleurs européen, maintenant. Enfin bon, bref, restons déjà sur le national. Donc voilà, je ne suis pas persuadé qu'il y a adéquation entre l'offre et la demande.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Vous parlez effectivement de l'illégalité que serait une préférence qui serait de l'ordre de la discrimination. Maintenant, ce qui est intéressant aussi, c'est de savoir la proportion d'emplois locaux sur les autres sites Center Parcs. C'est-à-dire que ça ne passe pas forcément par une discrimination.

Intervention

On pourrait. Ce serait effectivement un chiffre intéressant.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Les offres d'emploi de Center Parcs de fait pourraient intéresser davantage les locaux. C'est un chiffre que l'on demandera au maître d'ouvrage tout à l'heure. Oui. Monsieur.

Intervention

Je voudrais simplement compléter ce que j'ai dit tout à l'heure pour sensibiliser l'assistance. Il se trouve que je me suis amusé à faire ces calculs. Je voudrais quand même vous en faire part, par rapport à ce chiffre d'affaires généré par la consommation des gens dans la région. Je me suis basé sur le chiffre d'affaires annoncé plus ou moins par Center Parcs, 2,5 millions d'euros à 3,5 millions, mais bon, j'arrive à 2,7 millions. Par déduction, en

enlevant le carburant, le fameux carburant, etc., j'arrive à faire une consommation possible de ces personnes qui vont fréquenter et qui viendront consommer à l'extérieur en considérant que tout le monde consomme. Je me suis basé... J'ai extrapolé sur une famille de quatre personnes. C'est-à-dire deux enfants et deux adultes pour un séjour de trois à cinq jours. Voilà ce que ça donne. Le carburant : 23 € pour la famille pour le retour. La dépense adulte : 16 € par adulte. C'est-à-dire 32 €. J'ai pris 3 € par enfant. C'est-à-dire 6 €. C'est-à-dire qu'une famille de quatre personnes, pour remplir les 2,5 millions d'euros y compris 1,2 million de carburants, ça représente 61 € de consommation extérieure par famille de quatre personnes. Voilà ce que je voulais vous dire. Après, ça peut être débattu. Enfin bon, je voulais vous soumettre...

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On verra si ça rejoint le chiffre...

Intervention

Le miel, le saucisson, le vin, le comté, etc., pour moi, c'est un budget de 32 € par famille, tout ça, multiplié par le nombre de personnes qui passent dans le Center Parcs, on arrive à 2,7 millions.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Qu'est-ce que vous voulez dire ? Que c'est important ou pas assez ? Qu'est-ce que vous voulez dire avec ce chiffre de 61 € de budget par famille ?

Intervention

61 € de budget par famille en consommation extérieure, c'est dérisoire avec 23 € de carburant. Il ne faut pas rêver. Ce n'est pas avec ça que ça va créer des emplois à l'extérieur.

Intervention

Je pense que ce monsieur a raison. Il ne faut pas oublier que c'est du chiffre d'affaires, c'est-à-dire que ce n'est pas du salaire. La consommation de 1,3 million en dehors de l'essence ça paye des denrées. Alors, il y a un peu de travail dedans, mais il y a beaucoup de matières. Quand c'est du comté, c'est encore de la matière locale, mais sur le reste... Je suis tout à fait d'accord avec ce monsieur Jean-Michel qui vient de parler pour dire que c'est dérisoire. C'est un impact extrêmement faible. Je veux dire qu'avec 1,3 million de chiffre d'affaires, on ne génère pas 50 emplois.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On posera la question au maître d'ouvrage, s'il a des projections ou des chiffres en termes d'impact sur l'emploi indirect, induit.

Intervention

Moi, je voulais rebondir un peu sur le questionnement de savoir si finalement, le Center Parcs va être un choix véritablement supplémentaire pour ceux qui font du tourisme localement, pour les professionnels du tourisme. Peut-être au début, car il y a des structures qui existent ailleurs, à côté, etc. Mais, ce que l'on peut observer dans les endroits où il y a le Center Parcs... C'est-à-dire qu'au début, les professionnels du tourisme ont le choix. On va au Center Parcs ou on continue notre activité dans un petit restaurant, dans un gîte ou ailleurs. À terme, beaucoup de ces emplois disparaissent, ou du moins ne se maintiennent pas, ou on fait moins d'heures, ou on gagne moins. Donc finalement, le levier n'est pas là. Le choix supplémentaire pour des personnes qui sont dans le tourisme devient quasiment une contrainte. C'est-à-dire que si on veut travailler dans le tourisme dans les endroits où les Center Parcs sont implantés, on doit passer par le Center Parcs à un moment donné, ou on doit y rester pour y faire carrière et s'y installer avec sa famille. Moi, je n'ai pas nécessairement envie que dans le Jura, lorsque l'on fait du tourisme, on doive passer par le Center Parcs, mais que l'on puisse monter nous-mêmes notre activité. Il y a un certain nombre de régions, un certain nombre de départements qui mettent en place ces choses-là. Quand on voit le travail qui a été fait en Auvergne. Je crois que vous avez parlé de ça au Rousset. On appelle ça le *new deal*

en Auvergne, sur l'installation d'un certain nombre de personnes qui viennent d'ailleurs, mais aussi le soutien à l'activité dans la région, avec une aide à l'installation véritablement de l'ensemble de la famille et de l'aide au conjoint pour permettre à un certain nombre de jeunes, notamment entrepreneurs, de venir monter leur entreprise, notamment touristique en Auvergne.

Eh bien, vous regarderez les chiffres. Vous regarderez les résultats. Vous verrez derrière, l'effet levier qu'il y a. Moi, ce que je conteste ici avec ce projet, c'est que l'effet levier n'est pas là sur l'emploi. Je partage ce que tu as dit tout à l'heure. C'est-à-dire que je n'ai pas de doute sur le fait que ça créera des emplois. Par contre, j'ai un sérieux doute sur le fait que ça en maintienne d'autres et que ça n'achève pas tout le reste. Par contre, il y a des secteurs sur lesquels on pourrait investir véritablement. Pour n'en citer qu'un, la transition énergétique, transition écologique où là, le bâtiment est là, même au-delà lorsque l'on protège une zone naturelle. Cela a été très bien dit hier d'ailleurs par une élue qui disait : moi, je me suis battue pour faire en sorte qu'il y ait une zone protégée qui emmène ensuite un tourisme naturaliste, un parc national. Je connais moins le dossier, mais j'ai trouvé cet exemple véritablement significatif de ce que l'on pourrait faire en matière de tourisme durable, d'emplois durables. L'observatoire des métiers fait par la Bourgogne, des métiers bourguignons, des métiers verts en Bourgogne... Les fiches ont été mises pour préparer ce soir. Là, on apprend énormément de choses. Malheureusement, il manque la fiche sur le tourisme. Ce n'est peut-être pas si anodin que ça. Elle aurait dû sortir et elle n'est pas sortie. Il faut aller un peu plus loin, s'interroger et ne pas se dire : voilà, on a un projet clé en main. On a les emplois et puis ce sera durable. Non. Pour irriguer durablement le territoire, il faut peut-être se creuser un peu plus la tête et offrir véritablement de véritables choix pour notamment nos jeunes qui sont formés ici localement dans le tourisme.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Est-ce que je peux me permettre de vous demander de préciser en quoi l'installation du Center Parcs phagocyterait le tourisme sur le département ? Pourquoi est-ce que le tourisme se réduirait tout d'un coup au Center Parcs et empêcherait d'autres initiatives, d'autres dynamiques sur le territoire ?

Intervention

Le Center Parcs, qu'est-ce qui fait l'une de ses forces ? Qu'est-ce qui fait aujourd'hui qu'un certain nombre de personnes est séduit par l'offre que nous fait Center Parcs ? Parce que c'est un Groupe reconnu, une multinationale qui peut pratiquer un certain nombre de choses, et notamment des prix au rabais sur ses séjours vacances. À un moment donné, je le crois, et pour voir la difficulté des personnes qui vivent aussi du tourisme ici dans le Jura, les petits entrepreneurs locaux ne pourront plus s'aligner sur les prix, ne pourront plus offrir quelque chose qui sera différemment. C'est une des raisons. Il y en a d'autres aussi. Moi, je l'explique de cette manière-là.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Donc, pour vous, il y a une concurrence. C'est-à-dire que le client potentiel de telle maison d'hôtes, de tels gîtes, etc., pourrait ne pas aller dans telle maison d'hôtes, mais préférer aller séjourner au Center Parcs.

Intervention

Bien sûr, parce que l'on ne peut plus s'aligner.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Encore faut-il... Mais ça, on posera la question. Et puis, on pourra peut-être y répondre sur l'atelier tourisme, si ce client est le même. C'est-à-dire que l'on part de l'hypothèse quand même qu'un client choisisse entre la maison d'hôtes et Center Parcs. Ce n'est pas forcément le cas. Peut-être qu'il faudra approfondir sur le profil du client, etc.

Intervention

L'effet de « on a beaucoup plus de touristes dans la région, parce que l'on a un Center Parcs » n'est pas réel dans les endroits où il y a un Center Parcs. J'ajouterais même que sur les lieux qui sont autour des Center Parcs existants, il n'y a pas plus de fréquentations à côté. On voit même dans certains lieux des fréquentations qui baissent. Donc, voilà.

Intervention

Pardon. La concurrence a toujours été stimulante. On est parfaitement en phase.

Intervention

Après, vous, dans le Jura, quand Henri Maire est apparu dans le Jura il y a 50 ans, voire plus, tout le monde a dit : c'est la mort du petit viticulteur. Est-ce qu'aujourd'hui, quand on parle d'Henri Maire, les petits viticulteurs voient rouge encore ? Je vois surtout qu'il a fait connaître le Jura dans le monde entier et qu'il a amené une clientèle complémentaire. Attention aux jugements de valeur rapides.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On n'aura pas la réponse là dans ce sous-groupe. On pourra poser la question. Peut-être des éléments de comparaison avec d'autres territoires. On posera la question au maître d'ouvrage. C'est la question de savoir si c'est un « phagocytage » ou si ça peut avoir un effet levier. Il me semble qu'il y avait quelques chiffres qui avaient déjà été donnés sur le site de la Moselle. Ce n'était peut-être pas grâce au Center Parcs, mais en tout cas, il n'y avait pas eu de destruction de gîte par exemple. Ça n'avait pas diminué par exemple. Je ne dis pas qu'il y a un lien de cause à effet, mais en tout cas, il n'y avait pas eu de destruction à ce niveau-là, si je me souviens bien du rapport. On reposera la question pour être certain. Oui. Monsieur. Il y a un micro pas loin.

Intervention

Juste pour rebondir sur votre remarque sur les autres Center Parcs, il se trouve que la majorité des Center Parcs qui sont déjà en place ne sont pas dans des régions vraiment touristiques. Pour reprendre l'exemple d'Hattigny, pour y être passé et y avoir séjourné, pas dans le Center Parcs, mais en Moselle, il y a bien moins de sites touristiques que dans le Jura. C'est incomparable. En fait, il y a même un certain nombre de sites touristiques qui ont été mis en place, en tout cas qui ont été redéveloppés pour les résidents de Center Parcs. Le problème est pris à l'envers. En fait, on a développé des activités touristiques pour les gens de Center Parcs, pour les faire sortir un peu du Center Parcs, mais la problématique du Jura n'est pas du tout la même que les autres Center Parcs.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

C'est la limite de la comparaison de manière générale. C'est-à-dire que les variables ne sont jamais forcément les mêmes d'un territoire à l'autre, alors effectivement, c'est la limite. Julie, je me permets de te demander si... Histoire que l'on soit synchro.

Intervention

On s'interroge beaucoup sur les consommations induites. Est-ce que l'on a accès à l'étude de marché de Pierre & Vacances, pour savoir un petit peu les origines des visiteurs potentiels ? Combien de Suisses ? Combien de Lyonnais ? Voir un petit peu pour pouvoir ensuite connaître un petit peu leur structure de consommation. Est-ce que l'on aura accès à ces éléments ?

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Déduire de l'origine, du profil...

Intervention

Il y a une étude de marché qui a été faite. Pierre & Vacances a forcément fait une étude de marché. Donc, ils connaissent à peu près.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Ils connaissent leurs clients.

Intervention

Voilà. Donc, la structure. On patauge, là. Manifestement, on fait des extrapolations sans avoir des éléments tangibles. Donc, il faut avoir accès à ces données pour pouvoir faire des extrapolations un petit peu plus solides, un petit peu plus confortables.

Intervention

La réponse, ils la donnent en disant que leur clientèle, c'est Lyon et Genève.

Intervention

Dans quelle proportion ? Si c'est trois quarts de Suisses et un quart de Lyonnais, ce n'est pas du tout la même structure.

Question

Qu'est-ce que ça change ?

Intervention

Les pouvoirs d'achat ne sont pas les mêmes, donc la structure de consommation n'est pas la même. C'est intéressant de connaître un petit peu quand même ces éléments, à mon niveau. C'est tout. Chacun son opinion.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Bien. Je vous propose de nous arrêter là. Je pense qu'à côté, ils ne sont pas loin de s'arrêter également. On va repartir sur une plénière, le temps que tout le monde revienne en faisant une synthèse des échanges qui ont pu avoir lieu ici et à côté. Le maître d'ouvrage sera là aussi pour répondre à un maximum de questions, parce qu'il y en a beaucoup, dans quelques minutes le temps qu'il revienne.

Retour de l'autre sous-groupe

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Je ne vois pas Mme BREVAN. Elle arrive.

Je vous propose maintenant, si vous le voulez bien, en quelques minutes et en sollicitant votre indulgence sur le fait que l'on va faire une petite synthèse... C'est vraiment à l'arrache, si je puis dire. Juste quelques minutes pour ce qui nous concerne dans le premier sous-groupe. Je vais m'essayer à faire cette petite synthèse. N'hésitez pas à intervenir au cas où j'aurais vraiment oublié des choses essentielles. Mme BREVAN va faire la même chose pour le sous-groupe d'à côté. Messieurs-dames de Pierre & Vacances, si vous pouviez noter les quelques éléments d'interrogation, d'interpellation qui peuvent être présents dans nos synthèses et éventuellement qui peuvent être ajoutés de la part du public. Et ensuite, vous aurez un peu de temps pour répondre à ces quelques points en sachant que quelques éléments sont en lien avec les ateliers qui auront lieu par la suite, notamment l'atelier retombées économiques qui aura lieu en juillet, début juillet, le 2 juillet. On va vérifier tout de suite. La question ne sera pas close pour ce qui concerne cette question des retombées économiques ce soir. On pourra y revenir. On me confirme que ce sera le 2 juillet.

Alors, pour ce qui concerne le sous-groupe qui a travaillé sur la question de l'adéquation. Tout d'abord, on a relevé que l'installation du Center Parcs était vécue assez globalement comme une contrainte la plupart du temps. Il y avait une peine à dire qu'il s'agissait d'une opportunité. Se pose la question du coup : on a une opportunité, qu'est-ce qu'on fait ? A été posée la question pour ce qui concerne l'emploi des profils. Ça a été demandé à plusieurs reprises. Les profils, les profils de postes. Est-ce que ça s'adressera plutôt à des jeunes ? À des femmes ? Sur quels secteurs d'activité, etc. ? Dans quelle mesure ces profils seront disponibles ? Le plus tôt possible en direction du service public de l'emploi, sur l'insertion, des élus, etc., pour que demande puisse répondre à l'offre.

À la question de savoir les stratégies d'emploi de la part des pouvoirs publics. La question de savoir si l'offre de Center Parcs était en adéquation avec ces stratégies d'emploi. Nous n'avons pas eu de réponse. Nous n'avons

pas eu de réponse de la part des personnes qui pouvaient représenter les pouvoirs publics ici, élus ou autres. Donc, il n'y a pas eu de réponse. Peut-être que l'on pourra avoir une réponse lors de cette synthèse.

En ce qui concerne la structuration de la demande d'emploi sur le territoire, il y a des choses qui ne sont pas contradictoires, mais en tout cas, qui ne sont pas les mêmes selon le secteur d'activité dont on parle. Par exemple dans le bâtiment, on nous disait qu'il n'y avait pas assez de travail. Pour ce qui concerne l'hôtellerie, on nous disait finalement que l'on formait des gens, des jeunes aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration, et ces jeunes partaient ailleurs. Ils ne trouvaient pas d'emploi sur le territoire. En tout cas, ils ne désiraient pas rester sur le territoire. Un monsieur nous disait que l'un des problèmes fondamentaux était qu'il y avait un manque de qualification et que l'on n'arrivait pas à trouver de jeunes qualifiés sur le territoire.

Sur la question des emplois directs et indirects, il a été demandé à plusieurs reprises, là, je m'adresse à Pierre & Vacances, une étude de marché qui serait faite par les pouvoirs publics ou par vous, le maître d'ouvrage, sur le besoin des clients et le profil des clients pour mesurer les retombées économiques, les emplois indirects, les emplois induits, etc., pour pouvoir avoir une mesure de la création potentielle de ces emplois.

Des élus nous ont rappelé qu'ils recevaient beaucoup de CV déjà. Sur la question de l'adéquation, il y a quand même de fait un besoin auquel le projet Center Parcs pourrait répondre. Je me permettais de dire aussi que nous, que la CPDP avait déjà reçu quelques CV. Ça, on ne peut pas le nier.

Quelques idées en plus. C'est ce que je disais tout à l'heure. Il faut des données précises sur les retombées de Center Parcs que les habitants, les participants au premier sous-groupe craignaient comme plutôt dérisoires... Avoir des précisions là-dessus. Les chiffres là-dessus.

Et puis, enfin, je terminerai là, la question de savoir si le Center Parcs finalement est de l'ordre de la concurrence déloyale vis-à-vis d'autres structures, d'autres infrastructures notamment touristiques ou si c'est de l'ordre au contraire de l'effet levier. On n'y a pas vraiment répondu, mais peut-être que l'on peut avoir des points de comparaison avec ce qui se passe sur d'autres sites. Voilà pour la synthèse du premier sous-groupe.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Moi, je vais avoir beaucoup plus de difficultés à faire une synthèse, puisqu'il n'y a eu aucun temps entre la fin de l'atelier et maintenant. Cet atelier a eu une certaine ambiguïté dans son fonctionnement, parce qu'il y avait pas mal de personnes qui considéraient que, de toute façon, Center Parcs ne devait pas se faire. Regarder finalement les problèmes d'accès à l'emploi dans cette structure avait peu de sens et ils disaient : je ne sais pas ce que je fais dans cet atelier. Il a fallu évidemment dire qu'il y avait des alternatives en termes d'emplois qui étaient possibles, qui étaient explorées. Ça a d'ailleurs été évoqué hier lors de l'atelier sur les stratégies territoriales de développement. Pour autant, si le Center Parcs se faisait, il fallait quand même essayer de tirer le meilleur profit en termes d'emploi pour le territoire. Ça a été un peu difficile.

Il y a quand même une chose qui me semble ressortir de cet atelier, c'est un constat qui était de dire, d'opposer un peu l'économie marchande à l'économie solidaire, pas pour les opposer comme modèle économique, mais plutôt comme modèle social. De dire que quand on est dans une économie marchande, c'est finalement le profit, l'économie qui domine et l'emploi n'est que le deuxième aspect, un aspect tout à fait secondaire, voire une variable d'ajustement. Alors que dans l'économie solidaire c'est l'inverse, c'est d'abord l'emploi qu'est la chose prioritaire. Je crois que là, il y a quelque chose à faire pour essayer de réduire cet écart de philosophie entre ces deux aspects.

Ensuite, on a parlé un peu des processus d'inclusion, des personnes très éloignées de l'emploi pour essayer d'explorer un peu des liens qui pouvaient y avoir entre ces démarches d'inclusion et un accès à l'emploi dans Center Parcs. Je dois dire que ça n'a pas débouché sur beaucoup de choses, mais il y a quand même eu des choses très intéressantes sur les principes, notamment quand on avait des personnes qui étaient très éloignées d'une activité régulière dans une entreprise et qui avaient eu en général des mauvaises expériences de l'école, qui étaient sorties sans qualification, qui même quelquefois avaient régressé par rapport au savoir qu'ils avaient pu acquérir. Il ne fallait pas commencer par retourner à un enseignement purement scolaire, mais au contraire, commencer par de la pratique, des apprentissages en quelque sorte et d'y ajouter effectivement de la connaissance et du savoir plus théorique pour un peu inverser en quelque sorte les processus classiques. En fait, ce qui a été dit, ce qui a été assez fort, c'est que l'on grimpait dans les apprentissages. Ça, c'était intéressant. Le point essentiel était celui de la motivation. Je crois que c'est quelque chose d'important pour une entreprise comme Pierre & Vacances de considérer que les gens sont perfectibles, qu'ils peuvent démarrer avec un niveau de qualification encore imparfait, mais qu'à partir d'un accompagnement fort et d'une motivation réelle, ils peuvent progresser. Autrement dit, donner la chance. Je crois que c'est quelque chose qui ressort quand même de cet atelier, même si ça n'a pas été dit de cette façon-là.

Toujours pour rester sur l'hypothèse de Center Parcs, les emplois à temps partiel ou très partiel, les emplois de 39 heures par mois ont été abondamment abordés, d'abord à cause du très faible différentiel qui existe entre les revenus qui en sont tirés et les transferts sociaux. Ce n'est pas extraordinairement motivant. Nous pouvons tous en convenir. S'il n'y a pas un autre emploi, c'est clair que c'est extrêmement peu intéressant.

Et puis surtout, on a beaucoup parlé de l'environnement de cet emploi, notamment pour les femmes, puisque l'on sait que ces emplois d'entretien, de ménages, sont majoritairement, quasi exclusivement pour des femmes, des femmes avec des enfants et que se posent les problèmes d'amputation en quelque sorte du revenu de ces emplois par les charges de garde d'enfants. C'est également vrai pour les emplois qui ne se situent pas dans les heures, entre 10 heures et 15 heures, où il y a quand même pas mal d'enfants qui vont à l'école, mais pour les emplois tardifs de service et notamment de restauration. Donc, là, je crois qu'il faut que l'on pose la question à Pierre & Vacances de savoir, comme ce sont quand même des grosses maisons, de voir ce qui peut être fait pour que les salaires de ces personnes ne soient pas opérés par des frais de garde d'enfants qui du coup vraiment rendent le travail extrêmement peu rentable.

Il a été également évoqué la question de l'accessibilité.

Ont été évoqués d'autres aspects, toujours sur l'hypothèse de la réalisation du Center Parcs, et notamment la possibilité de se servir de ce chantier, de ce chantier important pour qualifier des jeunes et pour avoir des débouchés non seulement au niveau du chantier, mais au niveau ensuite de l'exploitation avec les structures de formation qui existent dans le secteur. En me promenant aujourd'hui, j'ai vu qu'il y avait une école du bois qui est à Mouchard. C'est ça, je crois. Il y a aussi des lycées hôteliers. Il y a effectivement à nouer des partenariats avec toutes ces structures de formation, non seulement pour accueillir des jeunes en stage, mais également pour faire des recrutements sérieux. À la sortie, les recrutements évidemment, ne sont pas tellement le fait de Pierre & Vacances, mais plutôt des entreprises quand il s'agit de formations liées à du bâtiment.

On a beaucoup parlé par ailleurs des alternatives. Et là, il y a des idées qui sont sorties. Nous avons fait un appel un peu à idées, et ça a été assez intéressant. Bien sûr, il y en a une qui avait déjà été évoquée. C'était pour le monde du bâtiment, les marchés très importants qui peuvent exister et qui sont en lien avec la question de l'isolation thermique, et en particulier, l'isolation des logements les plus démunis qui sont souvent d'ailleurs les moins isolés et qui les mettent dans une grande difficulté au moment de payer les factures énergétiques. C'est un travail qui est à la fois bon pour les économies d'énergie, mais qui a également une dimension sociale extrêmement importante. Donc là, il y a probablement besoin, mais cela ne s'adresse pas à Pierre & Vacances, d'un coup de pouce financier pour ces familles qui ne peuvent pas prendre en charge l'isolation thermique, même avec les prêts à taux zéro et autres aides, parce que ce sont des charges trop lourdes. C'est également la possibilité pour des chantiers qui sont des chantiers d'insertion... Personnellement, j'ai eu à connaître l'entreprise insertion relais qui fait du flochage dans les combles pour les isoler thermiquement. Cela existe. Il y a déjà des choses de cette nature-là. Donc, il y a à la fois la possibilité de faire travailler des entreprises d'insertion, parce que ce ne sont pas toujours des travaux qui nécessitent un niveau de qualification dans le bâtiment extraordinairement élevé. Un encadrement certes, mais pas forcément un niveau de qualification des ouvriers, et puis un rôle social sur le service rendu.

A été également évoquée bien évidemment la question de la mobilisation de fonds publics. Elle a été constante comme préoccupation dans cet atelier, en disant : si le même argent, on le mettait ailleurs, ça ferait aussi des emplois. C'était le cas pour la question de l'isolation thermique. C'était le cas pour les aides à la personne où il faudrait revaloriser l'aide aux personnes âgées et dépendantes. On a signalé la suppression de 100 emplois liés finalement aux trop faibles apports.

Une autre idée a été signalée par un jeune vigneron qui était de dire : il y a des possibilités d'exploiter plus de terroir que ce qui est là. Il y a des réserves en quelque sorte, importantes. Finalement, on pourrait faire travailler le BTP en construisant des chemins pour désenclaver, pour desservir ces terroirs qui sont actuellement inaccessibles.

Il y a eu énormément... Pas énormément, mais il y a eu quand même pas mal de choses de dites pour commencer à amorcer les possibilités. Il a été aussi parlé d'une meilleure exploitation de la ressource forestière pour le chauffage au bois. Il y a eu pas mal d'idées qui ont été mises sous forme de propositions alternatives, et puis in fine il a été évidemment dit qu'il était nécessaire que Pierre & Vacances noue des partenariats, si ce projet se fait, noue des partenariats avec des structures d'accompagnement vers l'emploi que sont les missions locales qui prennent en charge les jeunes. L'école de la deuxième chance qui est quelque chose qui n'est pas tout à fait l'éco-forme, mais qui est quand même quelque chose qui prend en charge des jeunes qui avaient assez peu de chances de s'insérer dans le travail et qui essaient de les remettre sur pied et puis surtout, qui renforcent tous les liens avec les différentes formes d'apprentissage et de formation par alternance. Voilà ce qui a été dit grosso modo dans cet atelier.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Avant de laisser la parole à Messieurs-dames de Pierre & Vacances, juste un petit oubli concernant le tissu associatif, les associations. Pendant que certains se plaignaient du fait que les associations étaient de moins en moins subventionnées à Poligny comme ailleurs, puisqu'il y a une baisse des dotations. C'est de manière générale, mais il y avait ce constat qui a été fait concernant les associations. Pour le coup, c'était posé en termes d'alternative. Pourquoi ne pas privilégier le tissu associatif, le soutenir, etc., plutôt que de soutenir des projets, le projet de Center Parcs ? Pendant que certains se plaignaient de cette baisse de subventions, d'autres proposaient à Center Parcs de mobiliser les associations au sein du Center Parcs. Comment le tissu associatif pouvait être mobilisé ? Qu'est-ce qu'il pouvait apporter, etc. ? Comment ça pouvait être articulé ? Ce n'était pas le même positionnement, mais la question était posée concernant le tissu associatif. Je vous pose la question de savoir si, vraiment en quelques minutes, on n'a pas oublié de choses fondamentales, histoire que vous ne soyez pas complètement frustrés s'il y a quelque chose d'essentiel qui a été dit et qui n'a pas été relevé lors de nos synthèses. Ensuite, la parole sera laissée à Pierre & Vacances pour qu'ils puissent répondre. Monsieur.

Intervention

Je voudrais poser la question sur les interlocuteurs au moment des offres d'emploi. On a parlé du Pôle emploi. Peut-être qu'il y en a d'autres. Ce serait bien qu'il y en ait d'autres.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

C'est vrai. C'est un oubli. D'autres interventions ? Non. Ça nous arrange. M. CHABERT, peut-être ? M. POTTIN ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Il y a beaucoup de points.

Il y a eu un premier point sur l'atelier numéro deux. Mme BREVAN nous a demandé les données sociales. Les données sociales bien entendu elles existent, parce que chaque site dispose de ces données sociales. Elles sont partagées avec nos partenaires sociaux. Je vais revenir sur l'organisation des effectifs, en synthèse sur l'organisation de Center Parcs, des quatre sites français. L'âge moyen est de 40 ans sur l'ensemble des quatre parcs français. 25 % de jeunes de moins de 30 ans. 20 % de seniors de plus de 51 ans. C'est à prendre en compte qu'il y a deux sites qui ont plus de 25 ans. La population, les collaborateurs sont un peu plus âgés que sur les deux autres sites, ce qui est assez logique. Sur un domaine en ouverture, 44 % du personnel à moins de 30 ans.

La répartition entre les hommes et les femmes. La répartition sur l'ensemble des quatre domaines français est de 27 % pour les hommes et 73 % pour les femmes. C'est complètement en lien avec le niveau national sur le marché de l'hôtellerie et de la restauration. Ça, c'était la première question.

Pôle emploi. Pourquoi généralement sur les ouvertures, on travaille majoritairement avec Pôle emploi ? Pour répondre à votre question, c'est pour un souci d'éviter de perdre des CV. On l'a vu tout à l'heure. La commission a reçu des CV. On en reçoit directement. On va en recevoir. Si on se base sur la Vienne, on en est à plus de 6300 demandes de candidature en Vienne pour 600 postes. On fait le choix d'utiliser le canal de Pôle emploi, même si toutes les missions locales et l'ensemble des acteurs de l'emploi peuvent servir également de relais.

Intervention

Intervention hors micro

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui, mais ils font partie... Ils sont tous en relais, mais par contre, on fait le choix d'avoir une seule et même boîte aux lettres de façon à ce qu'il y ait une logique d'équité aussi sur le point. Là, j'ai répondu.

Profils de poste, j'ai répondu.

Emplois directs, indirects et induits. Est-ce que cette notion de directs, indirects et induits est bien compréhensible pour tout le monde ? Moi-même, j'ai eu un peu de difficulté.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Si vous pouvez préciser.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui. Je vais préciser. Les emplois directs sur les 300 postes qui vont être directement en lien avec le Center Parcs sur le site, que l'on soit employeur direct ou pas.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Oui. Monsieur.

Intervention

Et en équivalent temps pleins ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Ce serait 210 à peu près.

Intervention

C'est plus clair. Merci.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Là, ensuite il y a les emplois indirects. Les emplois indirects sont les emplois qui sont directement liés à tous nos achats, aux 5 millions d'achats que M. CHABERT précisait tout à l'heure, qui font qu'il y a des créations de postes par le fait que le développement économique se construit. Le troisième, c'est les emplois induits. Ces emplois induits sont tous les emplois qui sont générés par les salaires de ces 210 équivalents temps pleins et aussi de cette trentaine ou cinquantaine de retombées indirectes. L'INSEE sur son rapport de Lorraine a valorisé à peu près 90 postes.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Les emplois induits, c'est quoi, alors ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Les emplois induits, c'est les emplois qui sont liés aux rémunérations des directs et des indirects.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

C'est le pouvoir d'achat des gens ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Voilà.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

D'accord.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Donc ça, l'INSEE sur son rapport a valorisé à peu près 90 postes sur la Moselle. Il faudrait diviser par deux sur...

Ensuite, les temps partiels. Effectivement, sur nos domaines actuels et après 28 ans, on a quand même un peu de recul sur le domaine des Bois-Francs. Il n'y a pas de demande des collaborateurs pour des gardes d'enfants. Je pense que c'est directement lié au fait que pour la population, les collaborateurs qui travaillent les lundis et les vendredis, nous faisons tout pour que les personnes qui sont responsables d'enfants, qui ont des enfants, puissent prendre les navettes, les circuits de transport qui sont mis à disposition pour être à 16h30 à la sortie de l'école, à leur domicile.

Question

Et pour les emplois du soir ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Les emplois du soir sont des emplois de restauration. C'est au même titre que tout ce que l'on peut avoir partout sur l'ensemble. Il n'y a pas de demande majeure. J'ai suivi des CHSCT et des réunions BP. C'est généralement des personnes qui ont l'habitude de travailler en restauration et ils ont leur organisation. Il n'y a pas de demande majeure. Mais, peut-être que l'on devrait provoquer quelque chose.

Ensuite, la qualification des jeunes et les structures de formation. Le lycée hôtelier, c'est clair qu'il y a une mise en place. L'opportunité, il serait dommage de ne pas la saisir. C'est une opportunité de partenariat avec peut-être même des séquences de formation qui pourraient... On pourrait imaginer qu'elles se fassent sur place.

Partenariats missions locales. C'est fait. La dame qui a posé la question tout à l'heure, je l'ai engagée à se renseigner sur la Moselle où nous avons vraiment bien travaillé avec les missions locales de Lunéville, et sur la Vienne avec les missions locales de Châtellerauld, avec Madame Anne-Florence Bourat, et ça fonctionne très très bien, toujours dans notre logique d'insertion et de partenaires. Ça ne se fait pas qu'à l'ouverture. Comme on l'a vu tout à l'heure, il y a 10 à 12 % de turnover à l'année, donc ces partenariats sont aussi réguliers. On ne parle pas que sur le lancement du domaine. On parle après sur la vie du parc dans la durée.

Est-ce que j'ai bien répondu à toutes les questions qui pouvaient être...

Question

Au niveau du chiffre d'affaires induit, vous parlez de 5 millions.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Ce sont les achats, Monsieur. 4 millions à 5 millions, ça va être les achats qui vont être réalisés sur le site. C'est-à-dire que le site... Pour pouvoir fonctionner, on doit acheter des matières premières.

Intervention

C'est les matières premières.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui. Voilà. Des matières premières ou des services.

Intervention

Oui, mais les services, c'est un peu plus de salaires que les matières premières.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Ça dépend de la matière première.

Intervention

Donc là, vous ne nous parlez pas du tout, enfin bon, ce n'est peut-être pas votre problème, du chiffre d'affaires induit par la consommation des gens à l'extérieur du site.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Si, c'est notre problème, parce que l'on aimerait bien pouvoir être plus précis sur les chiffres que l'on peut donner. On a une étude qui a été faite par le comité départemental du tourisme et les chambres consulaires en Moselle qui a donné un chiffre de retombées indirectes à 12 millions d'euros par an.

Intervention

Non. Ce n'est pas ce que vous mettez dans votre document. C'est à 7,5 millions dans le document.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

J'ai été directeur du domaine des Bois-Francs, il y a quelques mois. J'ai posé la question au département de l'Eure et à la communauté de communes. Ils ont un logiciel qui s'appelle Pro Tourisme, et ils ont sorti une analyse qui était à 11,7 millions d'euros. Mais alors après, donner le détail... On en a parlé beaucoup avec la commission. On a ce document qui...

Intervention

Dans le document ici... Le document, ce n'est pas moi qui l'ai écrit. Je vois : dépense des clients : 5,3 millions d'euros.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui, mais il y a d'autres... Il faut faire l'addition. Oui. C'est ça. C'est 11 millions sur un site à 800 cottages.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Sur ces chiffres-là, on a émis des réserves, parce qu'on ne sait pas comment ils sont calculés. Donc, ce sont des chiffres qui sont quand même au mieux des ordres de grandeur, mais il faudrait vraiment faire des études plus fines que ça pour avoir un chiffre. Les gens ne sont pas forcés de vous dire ce qu'ils ont dépensé d'abord. Il n'y a aucun moyen de vérifier. Se caler sur l'augmentation du chiffre d'affaires des commerces locaux est une hypothèse. Tout ça, c'est... Bon. Ce n'est pas des chiffres qui sont des chiffres aussi précis que ceux des achats. Les achats, ils savent ce qu'ils dépensent. Sur le reste en fait, ce sont...

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Pierane me disait que j'ai oublié de répondre à une question par rapport aux fiches de postes et les types de métiers. On a la liste. Vous pouvez la retrouver sur le site du Pôle emploi de Loudun actuellement, parce que tous les postes sont intégrés. Je ne vais pas l'énumérer, parce qu'il y a une quarantaine, une cinquantaine de postes.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Il faut faire un lien sur le site.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Je vais voir si effectivement ce que j'ai dit est encore vrai, parce que comme l'on est en phase de... Avec le Pôle emploi, je ne peux pas m'engager pour le Pôle emploi. Par contre, ces fiches de postes existent. Il faut que je rappelle une chose. C'est que notre programmation n'est pas faite. Aujourd'hui, on n'a pas obligatoirement le cadre ferme. On peut donner une idée de toutes les fiches de postes que l'on trouve aujourd'hui sur les autres parcs.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Attendez. Moi, je ne comprends pas bien. Vous allez l'ouvrir dans un mois votre Center Parcs. C'est ça ? Dans la Vienne.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Si vous parlez de Poligny, dans un mois, je ne suis pas sûr.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Dans la Vienne, vous l'ouvrez dans un mois ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Donc, vous connaissez ça parfaitement bien.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui. Mais, je ne suis pas sûr que les postes qui seront dans la Vienne... Comme par exemple, il y a un capacitaire animalier dans la Vienne avec des animaux, et je ne peux pas garantir qu'il y aura la même chose ici à Poligny dans un mois ou dans un peu plus longtemps.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Pardon. Il y a une question qui a été posée tout à l'heure. C'est la question de la garantie que les personnes recrutées seraient bien recrutées au niveau local. Un Monsieur a posé la question du fait qu'il était illégal de la part du service public de l'emploi de discriminer telle ou telle personne par rapport à son lieu de résidence, même s'il y a des zones qui sont plus ou moins privilégiées selon les emplois. Au-delà de cette question, du fait que le service public de l'emploi n'a pas à préférer telle ou telle candidature par rapport au lieu d'habitation, est-ce que vous pouvez nous rappeler le pourcentage de personnes qui sont recrutées au niveau local ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

On est à plus de 80 % de recrutement en local.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Sur quel site ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Là, je reprends la Moselle. On est exactement pareil sur la Vienne. C'est notre intérêt. On fonctionne toute l'année. On n'est pas saisonnier. On a un intérêt que ce soit local et fidèle.

Intervention

Intervention hors micro

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Vous avez raison. Maintenant, le résultat est qu'il y a 80 % de personnes recrutées qui sont recrutées... Qu'est-ce que ça veut dire « local » ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

C'est aussi notre engagement en termes de développement social.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

La question plus précise est de savoir ce que veut dire local.

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Si on prend un site comme la Vienne, on va... Si vous connaissez Loudun, on est sur Loudun, Poitiers, Châtelleraut, Chinon, Saumur, donc ça fait à peu près 30 à 40 km du domaine. Par exemple ici, ça irait sur Dole.

Question

Et vos navettes iraient là-bas ?

Vincent POTTIN, Directeur du Développement Center Parcs France

Oui. On fait des navettes. En Moselle, on a une navette qui part d'Hattigny et qui va jusqu'à Saint-Dié dans les Vosges. Quand on a fait l'analyse des bassins d'emploi, il y avait vraiment beaucoup de collaboratrices et de collaborateurs de Saint-Dié qui souhaitaient pouvoir venir travailler sur le parc. Mais là, on est vraiment à la limite haute. À partir d'une heure de transport, c'est beaucoup. Nous les mettons en place le lundi et le vendredi pour sécuriser.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Monsieur, vous avez un micro ? Je vous en prie.

Question

J'ai une question, mais je suis désolé, ce n'est pas pour Pierre & Vacances. C'est une question plus globale sur l'emploi sur la soirée. Je n'ai pas su à quel moment la poser. Je la pose maintenant. C'est une réflexion qui m'est venue aujourd'hui suite à ce que nous expliquait le directeur général hier sur la construction des cottages. Il nous expliquait comment il était important pour eux, en tant que gestionnaire, de diluer le risque en séparant les lots à plusieurs entreprises. Ce que j'ai trouvé tout à fait pertinent. Ça me parle aussi en tant que chef d'entreprise. Moi aussi, je fais attention de diluer la prise de risques avec les clients pour ne pas avoir un seul client, notamment au niveau des exportateurs, pour mon domaine. Mais là, j'ai appliqué ce même raisonnement dans le sens de l'emploi. En tant qu'élus, ou en tant que contribuables, je me demande si ce n'est pas là aussi un petit peu risqué de miser toutes nos redevances, nos impôts sur 180 emplois et de mettre tous nos œufs dans le même panier. M. BONNET hier, nous parlait des drames humains à juste titre, que l'on situait les licenciements chez L'Amy, chez Thirode. Ça a été quand même des chocs humains tout à fait dramatiques. Là, de la même manière, on ne peut absolument pas savoir la pérennité. Est-ce que ce n'est pas un effet de mode, ou quoi ? On ne sait pas du tout. Depuis le début du débat public, on n'a jamais répondu à cette question de la pérennité de l'entreprise Pierre & Vacances dans 30 ans. Est-ce que ce n'est pas un gros risque social d'investir dans 180 emplois qui pourraient être supprimés du jour au lendemain dans 20 ans ? Là encore, ça prône d'avoir un projet alternatif. C'est la même phrase que j'ai dite hier. Mieux vaut avoir 180 petits emplois qu'un grand de 180. Merci.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

La question à laquelle on n'a toujours pas répondu, c'est en quoi les 180 petits emplois étaient contradictoires avec les 180 gros et uniques emplois.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Y a-t-il encore une demande de parole ? Ce sera la dernière. Il y en a deux, et puis c'est fini après, parce qu'il est 23h20. Ça aura duré 3h30, donc c'est beaucoup.

Question

Je voudrais reposer la question sur les ETP, parce que j'ai eu deux réponses, 189 et 210. Je voudrais savoir quel est le bon chiffre.

Pierre-Anne COLTAT, DRH Center Parcs

Les 189 ne sont pas les ETP. Les 189, ce sont les temps complets qui composeront l'effectif global de 300 personnes. Quand vous avez 300 personnes physiques, vous avez 189 temps complets et après, les 111 temps partiels, il faut les rapporter en ETP. Donc, c'est cette globalité-là qui fait 210.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Une dernière intervention si vous le voulez bien.

Intervention

Du coup, ça me permet de rebondir là-dessus. On a eu beaucoup de chiffres et on ne sait jamais ce qu'il y a dedans en fait. On ne sait pas si c'est des ETP, des temps partiels, etc. Le turnover, on ne sait pas s'il y a les cadres dedans, si ce ne sont que les employés. 12 % de turnover, super, on ne sait pas ce que c'est. 350 emplois dans la construction, pareil, on ne sait pas si c'est des ETP, des emplois créés, des personnes qui travaillent déjà qui sont employées pour ça. Ce serait bien d'avoir vraiment des chiffres sur le site qu'on puisse analyser et qu'on sache comment ils sont construits. Vous, ça vous choque de mettre des médianes ou des déciles : 10 % des salariés gagnent tant, etc.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Il faut que ce soit lisible pour tout le monde. Ce n'est pas toujours facile à lire, les statistiques avec les déciles.

Intervention

Ou une médiane. Que l'on puisse analyser et savoir ce qu'il y a dedans.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

D'accord. Ça, c'est possible. On a demandé à Pierre & Vacances de refaire des fiches très précises sur la structure de l'emploi, les causes, etc. On va leur demander. Sur la question des emplois pour les chantiers, c'est clair qu'ils disent que le chantier représente en gros tant d'heures de travail. Ça représente tant de salariés, tant d'emplois. Maintenant, c'est aux entreprises locales de savoir qu'est-ce qu'elles peuvent mettre sur le marché si elles sont retenues, comme dimension d'entreprise. Ça veut dire peut-être qu'elles ne sont pas capables de prendre la totalité des marchés et qu'il faudra recourir à l'extérieur. Ça, ce n'est pas Pierre & Vacances qui peut le faire. On peut demander effectivement aux entreprises de bâtiment, à la CAPEB, d'essayer d'avoir une approche sur ce sujet-là. Je ne sais pas si c'est possible. Je n'en sais rien. Mais, en tout cas, je pense que vous connaissez à peu près les corps de métier auxquels il faudra faire appel pour réaliser ce Centre, tant dans les travaux publics que dans l'agencement, dans la construction des bâtiments, tous les réseaux, enfin tout ce qu'il y a à faire, et essayer de voir finalement quelle est la capacité, même théorique, du milieu économique local à fournir toutes ces heures de travail. Ça, ça peut être un travail qu'ils peuvent faire et qui serait très utile à avoir le jour où l'on parlera des retombées économiques. Ça paraît quelque chose d'essentiel. Ce n'est pas à Pierre & Vacances de fournir ce chiffre.

Intervention

Ne serait-ce que sur les salariés, une médiane, c'est beaucoup plus parlant qu'une moyenne. Un salarié qui gagne 60 000 € par mois, il explose la moyenne.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

C'est pour ça que j'ai posé la question de la médiane tout à l'heure, et pas de la moyenne. Donc, il faut que ce soit les médianes, non pas sur l'ensemble du Groupe, parce que cela n'a effectivement pas de sens, mais les médianes par type d'emploi. C'est la question que j'ai posée.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Dernière intervention. Monsieur.

Rémi MERTZ, secrétaire général de la fédération BTP du Jura

Moi, je serais heureux de dire effectivement, quand on parle de 350 emplois, on est bien d'accord que c'est soit 350 emplois en plus si l'activité reprend. C'est 350 emplois maintenus si on n'en reste là où on est. Aujourd'hui, en termes de lisibilité, quel entrepreneur, quelle entreprise peut dire ce que sera demain ? Quelle entreprise peut dire que dans 2, 3, 4, 10 ans, 15 ans, elle sera toujours là ? Je crois qu'il faut arrêter avec ces discussions. Aujourd'hui, on essaye de se projeter autant que faire se peut, mais on fait aussi avec les fluctuations de l'économie. C'est une réalité. Quand on évoquait ces 350 emplois, on évoquait les possibilités pour les jeunes si l'activité reprend. J'évoque aussi la possibilité pour nos entreprises de se structurer de façon à changer d'échelle. Demain, on va avoir des marchés qui vont apparaître avec des montants importants. On a des entreprises aujourd'hui, un tissu de PME qui est en capacité de s'organiser et qui en a la volonté. Ce chantier est une opportunité de structurer des groupements pérennes qui demain pourront aller chercher des chantiers de taille plus importante. Donc, c'est aussi une opportunité de structurer localement la filière de la construction bois.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

Très bien.

Claude BRÉVAN, Présidente de la commission particulière du débat public

Je voudrais juste rappeler que c'est quand même une entreprise du Jura qui avait construit le Palais de la France à Milan, qui est une pure merveille, pour ceux qui l'ont vu.

Fatima OUASSAK, membre de la commission

On va s'arrêter là pour le débat. Les échanges peuvent continuer. Excusez-moi, encore quelques secondes. Ils peuvent continuer sur le site de la CPDP où vous pouvez participer au forum et apporter vos contributions. L'atelier a duré 3h30, parce qu'il y avait quand même beaucoup d'éléments, beaucoup de données qui ont été apportés, même s'il y a encore quelques demandes de précisions. On espère que les précisions seront apportées sur le site. Je voudrais simplement vous dire qu'il y a dorénavant une boîte à idées sur le site de la CPDP, où vous pouvez déposer vos idées, vos idées de projets, d'actions, initiatives, etc. Je ne sais pas si on peut afficher l'adresse e-mail, cpdp-centerparcspoligny@débatpublic.fr. N'hésitez pas à y déposer vos idées. Il y a déjà quelques idées qui sont arrivées ce matin. Donc, voilà. Le prochain atelier sera l'agriculture, le 4 juin. Merci à tous et à toutes.