

Disposer d'une politique sociale pour le personnel et la clientèle

DESCRIPTIF

Pour la clientèle

- favoriser l'accueil de tout type de clientèle en acceptant les moyens de paiement de type chèques vacances, bons vacances de la CAF ;
- participer au programme « Seniors en Vacances » de la CAF en accueillant des seniors en dehors de la haute saison (juillet/août) ;
- ancrer l'hébergement dans son territoire :
 - organiser des journées portes ouvertes pour faire découvrir les métiers aux écoles, collèges, lycées et partager les actions en faveur de l'environnement ;
 - accueillir des chantiers d'insertion ;
 - proposer aux producteurs locaux de participer à un marché de produits du terroir accueilli par l'hébergement touristique.

Pour le personnel

Regrouper les prestations sociales à destination du personnel (obligatoires ou non) dans une charte sociale, communiquée au personnel via le livret d'accueil, contrat de travail ou lors du recrutement. Ces prestations peuvent comprendre, selon les situations :

- les congés de formation ;
- deux jours de congés consécutifs ;
- la communication des planning un mois en avance ;
- les repas gratuits (dans le respect de la législation) ou chèques-repas ;
- les uniformes et vêtements de travail gratuits ;
- un rabais sur les produits/services de l'hébergement ;
- un plan de déplacement durable subventionné ;

- des garanties pour l'obtention d'un prêt immobilier ;
- les chèques vacances (dispositif spécial pour les TPE/PME <50 salarié.e.s).
- favoriser l'hébergement des saisonniers sur place ou dans des hébergements proches de type internats non utilisés l'été, en partenariat avec les collectivités locales (mairie, département, région).
- investir dans des dispositifs subventionnés par l'Assurance Maladie limitant les risques professionnels, notamment pour :
 - protéger le personnel du secteur de la propreté et du nettoyage ;
 - réduire l'exposition du personnel aux risques liés au déplacement de charges ;
 - prévenir le mal de dos, les troubles musculosquelettiques et les risques chimiques ;
 - former aux risques professionnels et évaluer la mise en place d'un plan d'action ;
 - éviter les risques liés à l'essuyage à la main ;
 - réduire les efforts liés à l'utilisation de couteaux ;
 - acheter du matériel et/ou des équipements pour réduire les contraintes physiques et faire réaliser des formations adaptées au personnel concerné.
- travailler avec des agences PLIE (Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi) en leur communiquant fiches de postes et/ou besoins en recrutement. Ces structures suivent des personnes particulièrement éloignées de l'emploi pour diverses raisons, mais souvent très volontaires et avec une grande envie d'apprendre.



POINTS DE VIGILANCE

- Communiquer suffisamment sur la politique sociale pour qu'elle soit connue de la clientèle et du personnel.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Attirer et fidéliser le personnel.
- Améliorer la santé sécurité au travail et réduire les cotisations pour les accidents du travail et maladies professionnelles.
- Allonger la période de fréquentation et attirer la clientèle.



INVESTISSEMENT

Coût salarial lié au temps passé.



RETOUR SUR INVESTISSEMENT

Immédiat.



GAINS

- Économie sur l'effort de recrutement grâce à la fidélisation du personnel et à l'attractivité des talents.
- Attraction de clientèle via la politique sociale attractive et un ancrage territorial reconnu.



AIDES

Subventions par l'Assurance Maladie.

RÉFÉRENCE RÉGLEMENTAIRE

- **URSAFF** : valeur de l'avantage en nature de nourriture évaluée à un minimum garanti par repas, et avantage en nature logement soumis à cotisations et contributions.
- Part contributive de l'employeur aux titres-restaurant exonérée de cotisations, sous certaines conditions et dans une certaine limite.
- **Code du travail** : mise à disposition d'équipements de protection individuelle appropriés par l'employeur et de vêtements de travail appropriés selon les cas.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Subventions de l'Assurance Maladie aux entreprises de moins de 50 salarié.e.s de l'hôtellerie et de la restauration pour protéger le personnel contre les principaux risques professionnels : www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/aides-financieres-tpe/pme/subventions-pour-le-secteur-de-lhotellerie-et-restauration.
- Relations possibles avec l'Association Nationale des Chèques Vacances :
 - **en qualité d'employeur** : mise en place de chèques vacances pour le personnel, déductibles du bénéfice imposable, à hauteur de 450€/salarié.e. Modalités : www.ancv.com/le-cheque-vacances ;
 - **en qualité d'hébergeur** : Établir une convention gratuite valable 5 ans. Une commission de 1 % de la valeur des chèques-vacances est prélevée : www.ancv.com/accepter-le-cheque-vacances-comme-moyen-de-paiement ;
 - candidater au programme « Senior en vacances » (appel d'offre tous les 2 ans) : www.ancv.com/professionnels-du-tourisme-devenir-partenaire.
- Agrément VACAF pour villages vacances et campings : <https://partenaires.vacaf.org/>.
- PLIE : www.ville-emploi.asso.fr/plie/lettres/.

Village vacances APAS BTP – Camaret sur Mer (29)

Logement proposé aux saisonniers et maintien de la mutuelle santé en hiver. Participation gratuite du personnel aux activités nautiques et réductions sur les séjours proposées à leurs familles.

Association Les Glénans – Base Ile d'Arz (56)

Programme « Les jeunes d'abord » : séjour scolaire à bas prix pour les jeunes de zones prioritaires. Partenariat avec l'ANCV : tarif réduit pour un public ciblé (personnes précaires, atteintes de maladies mentales, etc.).

Camping de la Côte des Légendes - Brignogan Plages (29)

Bons VACAF et chèques vacances acceptés. Vente en boutique de produits confectionnés par un atelier d'insertion local.

CRITÈRES ÉCOLABEL EUROPÉEN

C 61 : politique sociale.

C 67 : mesures environnementales et sociales supplémentaires.