

# Activités sociales et culturelles ou redistribution de pouvoir d'achat ?

Synthèse coordonnée par :

- Laurent Millet, rédacteur en chef de la Revue pratique de droit social, professeur associé à l'université de Paris-Sud
- Christophe Baumgarten, avocat au barreau de Bobigny
- Fabrice Signoretto, consultant/formateur auprès des Comités d'entreprise



Cercle  
**Maurice  
Cohen**

Le think tank qui prend le parti  
des comités d'entreprise.

# Activités sociales et culturelles ou redistribution de pouvoir d'achat ?



La prise en main par les salariés et leurs représentants de la gestion des « œuvres sociales », rebaptisées en 1982 « activités sociales et culturelles », est le fruit d'un projet émancipateur qui trouve sa source au début du siècle dernier, et sa traduction dans le programme du Conseil National de la Résistance.

En revenant sur cette histoire, on constate que les fondamentaux et les besoins des salariés ont évolué au cours du temps, et que le rôle qu'ont pu jouer les comités d'entreprise s'est adapté selon les périodes (I).

Depuis une vingtaine d'années, sous l'effet des mutations de la société et des entreprises, le projet émancipateur s'est effacé dans la plupart des comités d'entreprise au profit d'activités plus consuméristes que sociales et culturelles (II).

Retrouver la voie d'une gestion des activités sociales et culturelles par et pour les salariés suppose une nouvelle adaptation, que soumet au débat le Cercle Maurice Cohen sous forme de propositions (III).



# Des comités d'entreprise en mutation constante

## 1- A L'ORIGINE DES CE : ENTRE PATERNALISME ET SYNDICALISME

Les activités sociales et culturelles, telles que nous les connaissons aujourd'hui sont le fruit d'un double héritage :

- Le paternalisme : au tout début du 20ème siècle, le patronat des grandes entreprises décide de constituer des structures caritatives autour de l'entreprise. Progressivement c'est l'ensemble de la vie sociale, éducative,

sportive et culturelle, qui passe sous le contrôle patronal.

- Les syndicats vont très vite revendiquer la gestion des affaires qui les concernent, créant leurs propres caisses de solidarité, leurs mutuelles, leurs clubs sportifs, proposant aux seins des Universités Populaires des cours d'économie politique, de philosophie, d'histoire, des ateliers d'arts-plastiques, de théâtre, des conférences avec des intellectuels, des écrivains, des lectures collectives.

## **2- CRÉATION DES CE ET PREMIERS PAS**

---

La création des CE, pensée dans la résistance, est une traduction du programme du Conseil National de la Résistance. Ainsi, c'est dans le contexte mouvementé de la fin de la guerre, en février 1945, que sont créés les comités d'entreprise. A la direction paternaliste des œuvres sociales par l'employeur est alors substituée une gestion indépendante de ces œuvres par le comité d'entreprise. La loi du 16 avril 1946 obligera les directions d'entreprise à rétrocéder au comité la gestion de toutes les « œuvres sociales » qu'elles avaient constituées.

Toutefois, le mode de financement ne sera jamais fixé et beaucoup de CE ne disposent que du strict minimum, voire pour 25% d'entre eux d'aucune subvention. Malgré l'enthousiasme et l'énergie des premiers élus, les débuts seront difficiles. Le patronat multipliera les obstacles et tentera de reprendre le contrôle des activités sociales.

Mais l'appropriation de la gestion des œuvres sociales sera également freinée par la suspicion de collaboration de classe qu'elle suscitait. Le débat sera même parfois rude entre les militants et il faudra quelques années pour que les CE trouvent leurs marques, se dégagent d'un siècle de paternalisme et affirment leur propre singularité.

## **3- LES TROIS GRANDES ÉTAPES**

---

- La reconstruction  
Dès leur mise en place, les comités d'entreprise sont confrontés à la dure situation d'un pays tout juste sorti de la guerre. Les œuvres sociales et culturelles seront concentrées sur le ravitaillement et la restauration collective, d'où l'appellation de « Comités patates », les colonies de vacances et les vacances (les premiers villages vacances seront créés à cette époque), les activités physiques et sportives.

- La construction  
Affranchi du paternalisme, et de l'effort de reconstruction du pays, les CE vont devenir des espaces de médiation culturelle. C'est à cette époque que l'on passe des œuvres sociales aux activités sociales et culturelles. L'objectif clairement formulé était de « raccourcir la distance entre les ouvriers et la culture ». En ce sens, la musique et le théâtre se déplaceront vers les entreprises et de nombreuses bibliothèques seront créées par les comités d'entreprise. Les CE auront été à l'initiative d'un véritable mouvement d'éducation populaire.

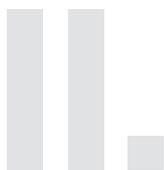
- Le développement  
Au début des années 60 les CE vont assoir, développer et diversifier leurs formes d'interventions. Ainsi, dans le domaine des vacances, l'obtention de la 3ème semaine de congés payés en 1956 (20 ans après le Front populaire) voit une extension de la demande de vacances que les CE accompagneront en élargissant leur offre touristique.

Ces années seront aussi caractérisées par de profondes mutations socio-économiques avec l'apparition de nouvelles pratiques sociales et des évolutions technologiques auxquelles les CE, une nouvelle fois, répondront rapidement : danse, expression corporelle, théâtre, chorale, photos-club, arts-plastiques, échecs.

## **4- UN CHANGEMENT DE PARADIGME**

L'évolution socio-économique des 20 dernières années a eu des conséquences importantes sur la conception et les modes de gestion des ASC :

- éclatement des collectifs de travail résultant des réorganisations incessantes des entreprises ;
- éloignement plus important et d'un nombre toujours plus grand de salariés de leur lieu de travail ;
- diminution des effectifs des organisations de travail entraînant une diminution des ressources budgétaires des CE ;
- individualisme croissant des ayants-droits des CE ;
- élus absorbés par leur rôle économique du fait des réorganisations, leur laissant moins de temps pour la gestion des ASC ;
- développement d'une concurrence (sur les voyages par exemple) rendant les ASC proposées par les élus moins intéressantes ;
- recul du syndicalisme et de l'intérêt porté aux ASC ;
- explosion du nombre de « petits » CE ;
- après la crise de 2008, développement d'un discours sur le rôle du CE « compensateur de perte de pouvoir d'achat » qui s'est imposé au détriment des actions et activités culturelles.



# Les comités d'entreprises aujourd'hui

## 1- DU POINT DE VUE QUANTITATIF

- Un salarié sur deux exerce une activité professionnelle dans une entreprise dépourvue d'instance représentative du personnel ;
- 90% des salariés travaillent dans une entreprise de moins de 100 salariés ;
- Dans la plupart des entreprises, des critères d'ancienneté écartent stagiaires et salariés en CDD, c'est-à-dire les plus précaires, du bénéfice des ASC ;
- Les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique bénéficient de façon inégales d'ASC ;
- Les demandeurs d'emploi ne bénéficient pas d'ASC ;
- « Deux millions et demi de Français ont renoncé à s'offrir des vacances ou des courts séjours payants l'an dernier et seuls 41% des Français sont partis, ce qui constitue une baisse de 4 points sur un an et le taux le plus bas depuis 15 ans » (extrait des résultats d'une étude du cabinet Protourisme réalisée en 2014).

## **2- DU POINT DE VUE QUALITATIF**

---

- **Une place de plus en plus importante est donnée à la satisfaction des demandes individuelles.** Nous assistons à une monétarisation accrue des prestations (notamment sous forme de chèques vacances, bons d'achat de toutes sortes, billetterie) et à la sous-traitance des activités à des services marchands (prestataires ou portails internet). Les CE servent d'intermédiaire entre l'entreprise et les salariés pour distribuer le budget sous forme de complément de revenu (que nombre de salariés considèrent comme un quasi dû et qui fait le bonheur des directions d'entreprises, qui en font un argument à l'embauche et lors des NAO). Ces distributions se font souvent en dehors de tout critère social. Faire plaisir à tous, aboutit souvent à ce que ce ne soit pas ceux qui en ont le plus besoin, qui bénéficient des aides du CE ou qui utilisent ses activités. Ces postures se généralisent bien au-delà des CE à faibles effectifs et ressources.
- **Le secteur marchand a pris le dessus.** Les CE sont une « manne » financière qui aiguise les appétits des entreprises lucratives au détriment de leurs actions à finalité sociale et solidaire. Plusieurs centaines de milliards d'euros annuels sont convoités par des entreprises qui ne reculent devant rien, face à 36 000 CE qui

ne représentent pas une force organisée cohérente. Ainsi, sur ces 36 000 CE, moins de 5% travaillent avec les acteurs du Tourisme Social. Le déficit de notoriété publique (et la concurrence des sociétés lucratives aux méthodes commerciales brutales) des acteurs issus du secteur de l'économie sociale, associatif, coopératif et mutualiste, entraîne chaque année des disparitions d'acteurs agissant dans ce sens. Les mouvements associatifs de loisirs sportifs se trouvent pour la plupart en difficulté. Le patrimoine social est également en difficulté (coût de l'entretien, mise aux normes, taux de remplissage).



# Les propositions du Cercle Maurice Cohen

Les comités d'entreprise sont au carrefour entre dessaisissement et réappropriation. S'ils poursuivent avec les règles actuelles, en se bornant à redistribuer du pouvoir d'achat, les employeurs revendiqueront la fin du monopole des CE dans la gestion des ASC, et ils auront raison.

Les pouvoirs publics quant à eux ponctionneront sur les sommes allouées par le CE aux salariés des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, et ils auront également raison.

Des mesures simplement incitatives pour aider les CE à reprendre la gestion des ASC ne suffiront pas, car les raisons de la situation actuelle sont structurelles, et dès

lors, la seule conscience syndicale ne suffira pas.

Proposer une refonte de la gestion des ASC par les CE est donc vital. C'est sur ces constats que le Cercle Maurice Cohen formule les propositions suivantes :

## **1- LA MUTUALISATION**

Nous prôtons la mutualisation des moyens des CE, qui présente plusieurs avantages :

- Mettre en commun les moyens humains et matériels tournés vers la gestion des ASC ;
- faire bénéficier d'ASC les salariés des entreprises qui n'ont pas de CE (et

instituer une cotisation minimale de tous les employeurs) ;

- définir par les OS une politique d'ASC au niveau local, régional ou national
- ancrer l'idée de solidarité dans la gestion de ces activités ;
- proposer une offre de qualité couvrant tout le territoire national, impossible à réaliser à l'adresse des salariés des entreprises multi-sites, itinérants ou travaillant à domicile ;
- définir un cahier des charges unique à l'égard des prestataires basé sur des bonnes pratiques sociales, éthiques et écologiques ;
- réaliser les investissements nécessaires dans le patrimoine des CE, augmenter le taux d'occupation de ces équipements ;
- créer des synergies avec tous les acteurs locaux : collectivités territoriales, libraires indépendants, cinémas de quartier...

## **2- LE NIVEAU DE LA MUTUALISATION**

---

Nous défendons l'idée de cadres spécifiques pour la gestion des ASC :

- l'entreprise et l'établissement pour la gestion des ASC n'auraient pas la même définition que pour l'exercice des prérogatives économiques et professionnelles (une réflexion devrait d'ailleurs s'engager sur le point de savoir s'il ne faudrait pas dissocier les élections des membres de CE assurant les prérogatives professionnelles et ceux assurant la gestion des ASC afin d'empêcher le clientélisme et l'achat de

voix auxquels on assiste actuellement) ;

- les moyens seraient regroupés dans un périmètre constitué par bassin d'activité (dont le périmètre reste à définir) ;
- la mise en œuvre se ferait au niveau des établissements, entendus comme « une même collectivité de travail », pouvant donc regrouper plusieurs sociétés, par exemple le donneur d'ordre et les sous-traitants qui travaillent dans la société).

Plusieurs avantages à cela :

- donner l'accès aux prestations dans les mêmes conditions à toutes les personnes travaillant dans l'établissement, comme il vient d'être défini ;
- permettre la rencontre de salariés d'entreprises et de secteurs d'activité différents, et créer de nouvelles solidarités ;
- tisser plus facilement des relations avec des acteurs locaux, par exemple les collectivités territoriales, ce qui permettrait de s'appuyer sur des ressources de proximité disponibles et de partager des patrimoines (par exemple pour la lecture, s'associer avec les bibliothèques municipales et les libraires de quartier) ;
- résoudre la question de l'accès des salariés aux ASC dans les entreprises multi-sites ;
- assurer une séparation réelle entre les deux budgets.

# Manifeste du **Cercle Maurice Cohen**

Si après 70 ans d'existence, des évolutions du cadre juridique des Comités d'entreprises paraissent nécessaires, elles supposent qu'elles ne soient décidées qu'après une véritable réflexion, fondée sur des études sérieuses.

Force est de constater qu'aujourd'hui une seule voix se fait entendre, celle du patronat, dont le but final est de supprimer les instances représentatives au nom du dialogue direct avec les salariés, ce qui passe dans un premier temps par la réduction du nombre d'instances, d'élus, d'heures de délégation, de consultations obligatoires, tout en limitant le droit des élus de s'entourer d'experts indépendants. Face à ce danger, nous avons décidé de créer un cercle de réflexion portant sur les instances représentatives, et particulièrement sur les comités d'entreprise.

Le Cercle regroupe syndicalistes, universitaires, avocats et juristes en droit social, experts auprès des CE et des CHSCT, inspecteurs du travail, ainsi que des personnalités dont les compétences et l'expérience pourraient nourrir la réflexion.

Le Cercle Maurice Cohen prend résolument le parti de la défense des travailleurs, de leur droit constitutionnel de participer, « par l'intermédiaire de (leurs) délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », de leur accès aux loisirs et à la culture grâce à des activités sociales et culturelles solidaires, de qualité, dont ils assurent la gestion.

Nous avons choisi de l'appeler « Cercle Maurice Cohen », en l'honneur du rédacteur en chef puis directeur de la Revue pratique de droit social, juriste engagé auprès des élus et mandatés, et auteur de l'ouvrage « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe » unanimement reconnu comme le traité de référence sur les comités d'entreprise.



Cercle  
**Maurice  
Cohen**

Le think tank qui prend le parti  
des comités d'entreprise.