

LES COMITÉS D'ENTREPRISES



COLLECTION ACTUALITÉS DE L'HISTOIRE



**Histoire d'une institution
représentative du personnel
pas comme les autres**

APERÇU HISTORIQUE DES COMITÉS D'ENTREPRISE



Conférence nationale des comités d'entreprise de la métallurgie, Clichy, 1947. Au centre, on reconnaît Ambroise Croizat et Henri Raynaud © IHS CGT Métaux

Nous célébrons cette année le soixante-dixième anniversaire de la loi du 16 mai 1946, qui mit en place les comités d'entreprise dans leur forme la plus aboutie. Cette institution représentative du personnel est unique au monde par le cumul de ses prérogatives en matière sociale et culturelle et de ses missions économiques.

Il ne faut jamais perdre de vue que cette importante conquête, à l'exemple de la sécurité sociale, des conventions collectives, du statut des délégués du personnel ou encore de

la médecine du travail, n'aurait pu voir le jour sans les sacrifices et les luttes des travailleurs et de leur principale organisation syndicale, la CGT. Et de cela, camarades, nous pouvons être fiers !

Dans un contexte marqué par une attaque en règle contre la représentation collective des travailleurs, il est n'est pas inutile de revenir sur la trajectoire de cette institution pas comme les autres, histoire d'alimenter les arguments en faveur de sa défense, mais également du renforcement de ses prérogatives.

S'imposer à un patronat réfractaire

Les comités d'entreprise sont le prolongement des formes d'entraide, de solidarités, développées par le monde ouvrier pour atténuer les conséquences de l'exploitation capitaliste. La mutualité, les sociétés de secours et d'aide sociale apportent ainsi un appui financier aux travailleurs confrontés à l'accident du travail, à la maladie, à la mort.

Conscient du danger que représentent ces organisations, une frange du patronat, notamment métallurgique, déve-

Brochure réalisée par l'IHS-CGT Métallurgie
94 rue Jean-Pierre Timbaud 75011 Paris | 01 53 36 86 38 | ihs.gas.free.fr
Rédaction : Emeric Tellier | Maquette : Rudy Jean-François
Novembre 2016 - Impression par nos soins
En couverture : Ouvriers devant l'urne (1969) © DR | coll. IHS CGT métallurgie

loppe une politique paternaliste, qui entend contrôler la vie des salariés et de leur famille, du berceau au tombeau. Le Creusot est un exemple typique de cette volonté d'encadrement social : mairie, école, église, logements, monuments, tout est entre les mains de la dynastie Schneider, pendant plus d'un siècle.

Le syndicalisme a lutté avec force contre cette entreprise d'intégration, et parfois avec succès. En 1899, les grandes grèves des métallurgistes du Creusot, immortalisées par le peintre Jules Adler dans son œuvre *La Grève*, débouchent sur la création d'un syndicat CGT et l'instauration des délégués ouvriers, par sentence arbitrale du président du Conseil Waldeck-Rousseau du 7 octobre 1899. Une innovation qui fut rapidement suivie par celle des délégués à la sécurité des mineurs, en juillet 1890.

Le patronat s'est opposé avec constance à toute forme de représentation collective des travailleurs et plus encore à toute forme d'intervention dans la gestion de l'entreprise.

L'expérience des délégués d'atelier dans les usines d'armement durant la Grande Guerre n'a ainsi pas été prolongée, comme en témoigne la fin de non-recevoir opposée en décembre 1920 par le comité des Forges, l'organisation patronale de la sidérurgie, à la proposition de la Fédération CGT de la métallurgie visant à instaurer un contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises, proposition qu'elle qualifia de « régime de soviet d'usine ». Il faut

dire que la Révolution d'Octobre 1917 en Russie avait laissé un arrière-goût désagréable aux capitalistes d'Europe.

Les premières conquêtes (1920-1939)

L'exclusion des « révolutionnaires » de la CGT et la création de la CGTU en 1921 paralysent temporairement les réflexions sur l'intervention économique et l'action sociale et culturelle. Il faut attendre le tournant des années vingt-trente pour que ce domaine soit réinvesti. Par exemple, la CGTU se prononce en faveur d'un syndicalisme dit « à bases multiples » lors de son congrès de 1927, c'est-à-dire à un syndicalisme complétant sa démarche revendicative par la mise sur pied d'œuvres sociales destinées à répondre aux besoins des travailleurs en matière de santé, de loisirs, de culture. De son côté, la CGT propose un plan comprenant la nationalisation des industries-clés dans laquelle une gestion tripartite (organisations syndicales, usagers, État) est prévue.

Le Front populaire est un temps fort dans cette histoire. Les grèves de mai-juin 1936 aboutissent à d'importantes conquêtes sociales. La réduction du temps de travail, par les quarante heures et les congés payés ; la reconnaissance du syndicalisme comme un interlocuteur incontournable, par le renouvellement des conventions collectives, la création des délégués du personnel ou encore les nationalisations (notamment dans les industries aéronautiques) sont autant d'éléments qui contribuent à légitimer le rôle économique et



Brochure fédérale sur les comités d'entreprise (1947) © IHS CGT Métaux

social des salariés, dans la cité comme dans l'entreprise.

L'afflux considérable de syndiqués offre également au mouvement syndical des moyens humains et financiers inédits. Les métallos parisiens, forts de leurs 250 000 syndiqués, décident de mettre la théorie en pratique et investissent la formation professionnelle, avec le centre de l'impasse de la Baleine, les loisirs et la culture, avec le parc du château de Baillet (Val-d'Oise) et la Maison des métallurgistes à Paris, la santé avec la polyclinique de la rue des Bluets, les vacances avec la colonie du château de Vouzeron (Cher).

Ces importantes réalisations sociales, dont la gestion est confiée à l'Union fraternelle des métallurgistes, préfigurent les grandes conquêtes de la Libération : formation professionnelle, santé au travail, sécurité sociale et comité d'entreprise.



Le stand du CCE Sncema lors d'une fête organisée dans le parc de Baillet, 1958 © IHS CGT Métaux

En temps de guerre (1939-1944)

Le régime de Vichy, instauré après la défaite face à l'armée allemande, entend renouveler en profondeur les relations sociales, sur la base du triptyque « Travail, Famille, Patrie ». La Charte du Travail, adoptée le 4 octobre 1941 sur proposition de René Belin, ex-cégétiste devenu ministre de Pétain, défend un modèle corporatiste d'organisation professionnelle. Elle prévoit la création de comités sociaux d'entreprise, contrôlée par le patronat, devant favoriser la « collaboration de classes », véhiculer l'idéologie paterna-

liste et organiser l'entraide entre salariés. On en dénombre officiellement plus de 6 700 en octobre 1943, mais la plupart se consacrent au ravitaillement alimentaire et à la protection sociale, ce qui leur valut le sobriquet populaire de « comités patates ».

En parallèle, le Conseil national de la Résistance élabore son programme économique et social. Adopté le 15 mars 1944, il prévoit « le droit d'accès, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions de direction et d'administration, pour les ouvriers possédant les qualifications

nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie » ainsi que « la reconstitution, dans ses libertés traditionnelles, d'un syndicalisme indépendant, doté de larges pouvoirs dans l'organisation de la vie économique et sociale ». Ce programme a servi de fil conducteur aux réformes engagées à la Libération.

Le 22 mai 1944, Fernand Grenier, dirigeant communiste et commissaire à l'Air du gouvernement provisoire publie un décret prévoyant la création de « comités mixtes à la production », d'abord dans l'aéronautique, puis à par-



Vainqueur de la course cycliste des métallurgistes (1950) © IHS CGT Métaux

tir de janvier 1945, dans les établissements militaires et dans les industries électriques et gazières.

De leur côté, Ambroise Croizat et Albert Gazier, secrétaires de la CGT et membres de l'Assemblée Consultative provisoire, déposent un projet d'ordonnance proposant l'institution des comités d'entreprise. Celui-ci est adopté le 7 décembre 1944 à l'unanimité.

La libération du territoire national, entre septembre et décembre 1944, s'accompagne d'une série d'initiatives venues de la base. Dans une centaine d'entreprises (dont Berliet, les

Acieries du Nord, les Ateliers et Chantiers de Provence par exemple), des « comités de gestion », des « comités patriotiques » chassent les patrons compromis dans la collaboration. Dans l'ensemble, ces comités s'activent principalement dans le domaine des activités sociales, les attributions économiques sont moins systématiques et les projets de remise en cause de la propriété privée extrêmement rares.

Une naissance au forceps (1945-1946)

Ces initiatives inquiètent malgré tout suffisamment le patronat et

le gouvernement provisoire pour que ce dernier annonce l'adoption le 22 février 1945 d'une ordonnance instaurant les comités d'entreprise.

Si le texte reconnaît le monopole de candidature des organisations syndicales, la CGT dénonce par exemple le caractère consultatif en matière économique, le seuil d'effectif fixé à cent salariés, la faiblesse des temps de délégation. Une consultation de l'Assemblée consultative et de sa commission du Travail amende fortement le texte, mais le gouvernement s'en tient à son projet dont



Journée d'étude sur les comités d'entreprise à Baillet, juin 1949 © IHS CGT Métaux

le contenu marque un recul considérable par rapport au projet d'ordonnance adopté quelques mois plus tôt.

Toutefois, le départ du Général de Gaulle en janvier 1946, suite à des désaccords sur les équilibres institutionnels de la future IV^e République, ouvre des perspectives. La CGT, et le million de syndiqués de la Fédération CGT de la métallurgie en particulier, pèsent de tout leur poids dans le bras de fer qui s'est engagé avec le patronat.

La constitution d'un nouveau gouvernement, plus marqué à gauche, donne à Ambroise Croizat, ministre du Travail et secrétaire général de la Fédération CGT de la métallurgie,

les coudées plus franches pour améliorer l'institution dans le sens des intérêts des travailleurs. Une proposition de loi, déposée par Albert Gazier, est adoptée à une large majorité le 16 mai 1946.

Celle-ci modifie en profondeur l'ordonnance de février 1945 : elle double le nombre des entreprises assujetties en portant le seuil d'effectifs de 100 à 50 salariés, elle accorde aux comités d'entreprise un droit de consultation, et non plus seulement d'information, sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise, un droit d'information obligatoire sur les bénéficiaires, l'assistance d'un expert-comptable, la communication des

documents remis aux actionnaires, l'abaissement de l'âge pour être éligible et d'électeur.

Dans la foulée, la fonction publique se dote d'un équivalent du comité d'entreprise, les comités techniques paritaires (CTP) par la loi du 19 octobre 1946 et le décret du 24 juillet 1947.

Ambroise Croizat, Henri Jourdain, Albert Gazier ont joué un rôle essentiel dans la création des comités d'entreprise et l'élargissement de leurs prérogatives, même si, en matière de formation professionnelle, de médecine du travail, de pouvoir de gestion, ils n'ont pu obtenir tout ce qui étaient revendiqués.

L'élan brisé (1945-1947)

La progression du nombre de comités d'entreprise est plutôt lente, même si l'on observe de fortes disparités selon les régions et les branches professionnelles. Fin 1948, on dénombre environ 10 000 comités, soit un taux de couverture de 75 à 80 %.

Engagée dans la « Bataille de la production » pour la reconstruction du pays, la CGT attribue à cette institution un rôle primordial pour l'amélioration des conditions de travail, l'accroissement de la productivité et le contrôle sur la hausse des prix.

Mais le renvoi des ministres communistes du gouvernement en mai 1947 et l'annonce par les États-Unis du plan Marshall d'aide financière font basculer la France dans une nouvelle période, celle de la guerre froide.

En conséquence, l'esprit consensuel qui présidait depuis 1945 dans les comités d'entreprise disparaît. La CGT définit une nouvelle ligne de conduite. Désormais, ils sont envisagés comme un outil dans la lutte des classes, une arme pour dénoncer la situation économique et sociale imposée aux travailleurs.

La CFTC obtient le vote de la loi du 7 juillet 1947 instaurant un mode de scrutin proportionnel. En dépit de celle-ci, la CGT revendique la même année plus de 24 000 élus contre 2 300 pour la CFTC.

La mise en sommeil (1948-1965)

À partir de 1952, le nombre de comités d'entreprise décroît, faute de candidats aux élections. En 1956, on n'en recense

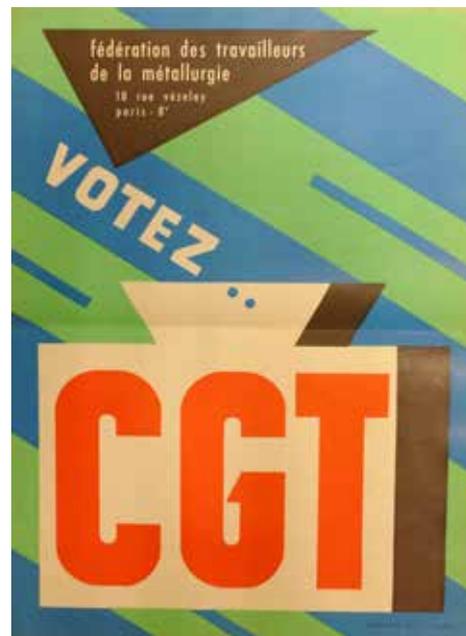
plus que 9000 (sur 18 000 entreprises assujetties) et moins de 5000 en 1962 (sur 23 000 entreprises assujetties). Ce repli se double d'un recul de leur activité. En effet, nombreux sont ceux à s'assoupir, notamment dans les petites entreprises ou à se concentrer sur les activités sociales, les loisirs et la culture.

Si l'espoir des salariés d'obtenir un droit de regard sur la gestion de l'entreprise est grand à la Libération, force est de constater que le patronat a réussi à préserver le « secret des affaires » et que, dans l'ensemble, les prérogatives économiques du comité d'entreprise sont quelque peu tombées en désuétude. Ainsi, une étude relève qu'en 1969, dans la métallurgie, si 80 % des comités obtiennent un bilan de la direction, 40 % ont recours à un expert-comptable et 25 % seulement interpellent sur le budget.

Les raisons de ce déclin sont triples :

1/ L'obstruction patronale est systématique et se traduit notamment par des discriminations envers les élus allant jusqu'au licenciement et au refus de communiquer les informations, notamment économiques.

2/ Ensuite, la position de la CGT envers l'institution devient critique, par crainte que les élus ne cèdent à l'opportunisme et à la « collaboration de classes ». En outre, la volonté d'en faire un terrain d'affrontement de la guerre froide, explique le recul d'audience de la CGT, qui passe de 60 % des voix en 1949 à 53 % en 1958.



Deux affiches appelant à voter CGT
© IHS CGT Métaux



Jour de vote pour le comité d'entreprise Ruballe, 1980 © IHS CGT Métaux

3/ Enfin, l'administration du Travail délaisse cette institution, faute de pouvoir contraindre patronat et syndicat à coopérer sur le terrain. Illustration de ce repli, la commission supérieure des comités d'entreprise cesse de fonctionner dès la fin des années quarante.

Dès lors, de nombreux problèmes restent en suspens, comme leur mode de financement, la répartition des attributions entre le comité d'entreprise et les comités d'établissement, le fonctionnement du comité central d'entreprise, l'étendue de la mission de l'expert-comptable ou encore la réintégration des représentants dont le licenciement a été refusé par l'administration.

Un nouveau souffle (1966-1981)

L'adoption de la loi du 18 juin 1966 espère améliorer le fonctionnement du comité d'entreprise, en incitant à leur création ou à leur renouvellement, en augmentant le nombre d'élus et en prévoyant la création d'un troisième collège, réservé aux ingénieurs et cadres. À cela s'ajoute l'obligation pour l'entreprise de communiquer un certain nombre de documents, avec comme contrepartie une obligation de discrétion pour les élus.

Toutefois, cette loi n'est pas responsable de l'augmentation sensible du nombre de comités d'entreprise à partir du milieu des années soixante. Entre 1966

et 1979, leur nombre est en effet multiplié par quatre.

L'ordonnance d'août 1967 sur la participation et la loi de juillet 1971 sur la formation professionnelle, en prévoyant des sanctions financières en cas de non-consultation des comités d'entreprise, en expliquent une part, mais l'essentiel revient au mouvement de mai-juin 1968 et à son aspiration à plus de démocratie dans l'entreprise.

Au fil des années, de nouvelles attributions entrent dans son champ de compétences, tant et si bien qu'à la fin des années soixante-dix, il n'y a plus guère de décisions qui ne puisse être prise sans avis du comité d'entreprise.

Des lois Auroux à l'entreprise de déstabilisation (1982 à nos jours)

L'arrivée de la gauche au pouvoir en mai-juin 1981 se traduit par une refonte importante du droit du travail, notamment en matière d'institutions représentatives du personnel.

Ainsi, la loi du 28 octobre 1982 consolide les acquis jurisprudentiels, notamment en matière de protection des élus et de calcul des seuils de création. Elle prévoit également de doter le comité d'entreprise d'un budget propre d'au moins 0,2 % de la masse salariale brute, en plus de l'éventuelle subvention pour les activités sociales et culturelles. Elle acte la naissance du comité de groupe, améliore l'information économique et sociale, renforce l'expertise comptable, autorise d'autres types d'expertises, notamment techniques.

Cette loi, si elle conforte les ressources des élus, ne remet en revanche pas en cause le caractère consultatif des décisions du comité d'entreprise et n'apporte pas de réflexions sur les périmètres et les missions de chaque structure (section syndicale, délégué du personnel, délégué syndical, CHSCT, comité d'entreprise, etc.).

Cependant, avec la crise économique, le comité d'entreprise tend à occuper un espace nouveau, dans lequel les prérogatives en matière d'information et de consultation économiques, longtemps restées peu utilisées, sont désormais mobilisées pour lutter contre les plans de licenciements et le démantèlement des droits collectifs et individuels.

Le retour de la droite au pouvoir en 1993 se traduit par une série d'attaques contre les institutions représentatives du personnel, et notamment les comités d'entreprise. La loi du 20 décembre 1993 prévoit ainsi, pour reprendre les mots de Maurice Cohen, directeur de *La Revue pratique de droit social* : « Moins de représentants du personnel, moins d'élections à l'entreprise, moins d'heures de délégation, moins de réunions, moins d'informations économiques, moins de tout. »

De son côté, la loi du 12 novembre 1996 accélère la remise en cause de la représentation syndicale dans l'entreprise, en permettant la signature d'accords par des élus du personnel ou des salariés non élus mais mandatés. Ce dispositif a été repris par les lois Aubry sur les 35 heures de 1998 et 2000, puis par la loi du 4 mai 2004.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 s'inscrit dans la continuité de cette offensive, en prévoyant par exemple l'extension de la délégation unique du personnel, en autorisant l'intégration du CHSCT, en permettant la fusion des IRP dans les entreprises de plus de 300 salariés et en limitant l'information économique des élus.

En conclusion

En bilan de ces soixante-dix années, il ne faut pas perdre de vue que grâce à cette institution pas comme les autres, des centaines de milliers, pour ne pas dire des millions de salariés et leur famille ont pu bénéficier d'un accès à la culture, aux loisirs, au sport, aux vacances. De

même, il ne faut pas oublier que des milliers d'emplois ont pu être préservés, même temporairement, grâce à l'information économique et à l'intervention des élus du comité d'entreprise.

Plus que jamais, nous devons défendre cette conquête sociale arrachée de haute lutte contre les attaques qu'elle subit. Mais il faut également faire vivre cet outil et contribuer à le développer, à renforcer ses prérogatives.



L'aéroclub central des métallurgistes à l'honneur dans *La Vie des collectivités ouvrières*, novembre 1970 © Coll. IHS CGT

QUELQUES RÉALISATIONS DANS LA MÉTALLURGIE

Un bottin ne suffirait pas à lister les initiatives économiques et sociales assurées par les comités d'établissement et d'entreprise depuis leur création. Toutefois, il n'est pas inintéressant de citer quelques exemples de réalisations obtenus à partir du dépouillement de la parution confédérale, la *Revue des Comités d'entreprise*, devenue *Vie des collectivités ouvrières*.

Bilan d'un comité d'entreprise

Parmi les premières batailles du comité central d'entreprise de Massey-Harris et du comité d'établissement de Marquette-Lille (Nord), spécialisée dans la construction de machine agricoles, il faut relever celle qui a consisté à argumenter les demandes d'augmentation des salaires présentées par le personnel, en analysant le bilan de l'entreprise. Un correspondant permanent d'entreprise à la sécurité sociale, rémunéré par la direction, mais choisi et sous le contrôle du comité d'entreprise rend de nombreux services aux salariés. En attendant la mise sur pied d'une coopérative, le comité d'entreprise fourni au personnel, à un prix modique, un contingent de légumes et attribue également des parcelles de terrains de l'usine pour l'implantation de jardins ouvriers. Dernier exemple, le temps passé par les jeunes pour suivre des cours professionnels est payé.

Revue des comités d'entreprise, n° 8, novembre 1948

Rétablir la vérité des profits

Le comité d'entreprise de Renault, par son travail de recherche et de divulgation des

bénéfices avoués ou cachés, a appuyé l'action et les revendications des syndicats des usines Renault. Leur exigence du paiement de la prime dite de participation aux bénéfices a permis d'obtenir un peu de ce qui a été extorqué durant une année d'opposition patronales acharnée aux demandes d'augmentation des salaires.

Revue des comités d'entreprise, n° 14, mai 1949



Le tract de la section syndicale Renault

Rétablir la vérité des profits (bis)

Le comité central d'entreprise de la Cima-Wallut (International Harvester), spécialisée dans la construction de machines agricoles, après examen du bilan financier de l'entreprise, a découvert qu'au lieu des 468 millions de francs de bénéfices annoncés par la direction, ceux-ci s'établissaient en réalité à 2 055 millions de francs. Ainsi, il a fait la démonstration que les salaires pouvaient être augmentés.

Revue des comités d'entreprise, n° 15, juin 1949

A propos de théâtre

En 1947, l'association « Travail et Culture » a organisé plusieurs représentations de la pièce de théâtre *Les Nuits de la colère* d'Armand Salacrou, dans le réfectoire des usines Renault, dans la cour de chez Citroën ou de la SNCASO devant des milliers de travailleurs.

Revue des comités d'entreprise, n° 24, mars 1950

Au secours des grévistes

Au cours des grèves de février-mars 1950, les comités d'établissements d'Alsthom ont mobilisé leurs moyens pour venir en aide aux travailleurs en lutte et à leurs familles en difficulté. C'est ainsi qu'il a été distribué des secours, sous des formes différentes, qui représentent environ :

- 7,5 millions de francs pour l'usine de Belfort,
- 5 millions pour l'usine de Tarbes.
- 2,3 millions pour l'usine de Saint-Ouen,
- 1,2 million pour l'usine de Le-courbe-Paris.

Revue des comités d'entreprise, n° 27, juin 1950

La bataille du livre

La commission des bibliothèques de comités d'entreprise de la Métallurgie, réunie le 16 octobre 1952, attire l'attention des délégués au 18^e congrès de la Fédération de la Métallurgie sur l'importance de la lecture et de la question des bibliothèques.

Trop souvent, celles-ci sont entre les mains des directions patronales ou de leurs représentants,

alors que selon la loi sur les comités d'entreprise, elles doivent être gérées par les représentants qualifiés des travailleurs.

Nous mettons en garde les militants ouvriers contre la sous-estimation de l'importance de la lecture et de la gérance des bibliothèques, qui aboutit à l'introduction dans celles-ci de livres contraires aux intérêts des travailleurs.

Nous recommandons aux militants d'utiliser les moyens légaux pour créer des bibliothèques dans de nombreuses entreprises où elles n'existent pas. [...]

La commission des bibliothèques des comités d'entreprise est persuadée que l'application de ces recommandations aidera à renforcer les liens d'unité fraternels et de compréhension au sein des entreprises.

Revue des comités d'entreprise, n° 56,
novembre 1952

Contre le chômage

Le comité d'entreprise de l'usine Neyrpic, à Grenoble, spécialisée dans la fabrication du matériel hydraulique (turbines, régulateurs, vannes, etc.) a engagé une action énergique contre les menaces de chômage qui résultaient de la réduction des crédits d'investissement pour le développement de l'hydroélectricité.

Une première action à consister dans l'envoi d'une lettre et d'un rapport technique adressés aux 180 parlementaires des régions intéressées, avant de soutenir dans un second temps la constitution de groupements

de défense des barrages hydroélectriques.

Revue des comités d'entreprise, n° 58,
janvier 1953

Une prime bienvenue

Lors de la première réunion du comité central d'entreprise nouvellement élu de la SNECMA du 15 juin 1954, les élus ont fait le point de la situation actuelle de l'entreprise, tant du point de vue de la production que du point de vue de la rémunération du personnel. L'attention de l'employeur a été attirée sur le fait que de nombreuses entreprises de la métallurgie de la région parisienne avait connu des augmentations de salaires, tandis que le blocage systématique des salaires était la règle à la SNECMA. Au-delà de la demande de revalorisation, les élus ont revendiqué le paiement d'une prime de vacances de 12 000 francs pour l'ensemble du personnel. Appuyés par des actions locales dans les différentes usines et le dépôt de cahiers de revendications par les délégués du personnel, la direction a finalement accepté le paiement d'une prime de 9 000 francs le 29 juin.

Revue des comités d'entreprise, n° 76,
juillet-août 1954

La passion du timbre

La section philatélique du comité d'entreprise Alsthom à Saint-Ouen est mise sur pied en janvier 1950 et compte quarante-deux membres fin 1954. Elle se fixe pour but de vulgariser la pratique de la philatélie sous toutes ses formes et fonctionne par un service d'échanges en son sein et avec d'autres groupes comme l'Union Philatélique In-

ternationale (UPI) et le Groupe Philatélique de Tourisme et Travail. La subvention du comité d'entreprise a permis l'organisation de plusieurs expositions, l'abonnement à des revues et aux catalogues spécialisés.

Revue des comités d'entreprise, n° 80,
décembre 1954

Bilan d'un comité d'entreprise

Le comité d'entreprise des Forges et Ateliers de Constructions Electriques de Jeumont (FACEJ) installées à la Plaine-Saint-Denis dresse un bilan de son activité au début de l'année 1955. Parmi celui-ci, différents éléments sont intéressants :

Il gère ainsi la cantine qui sert 640 repas par jours, dont 50 pour les « petits vieux » du quartier. Chaque année, deux repas sont organisés pour la Saint-Eloi, patron des métallos et pour Noël. Le personnel de la cantine, embauché et payé par le comité d'entreprise, est invité à se syndiquer à la section syndicale de la métallurgie pour qu'il obtienne les mêmes salaires et les mêmes droits que le personnel de l'entreprise.

La bibliothèque possède plus de 1 000 volumes et organise régulièrement des conférences avec des auteurs ou des universitaires. Le concours de photographies connaît un succès important parmi les salariés, tout comme les sorties culturelles collectives.

Sur le plan économique, le comité a joué un rôle important dans l'amélioration des conditions de travail en imposant le changement des modalités de calcul des primes de rendement ou encore en discutant de l'aug-

mentation des taux d'affûtage au-dessus des minima garantis par la diminution du boni qui a pris une forme disproportionnée par rapport aux taux d'affûtage.

Revue des comités d'entreprise, n° 81, janvier 1955

Bibliophilie

Chez Renault à Boulogne-Billancourt, le comité d'entreprise a pris à bras le corps la question de la lecture, avec le soutien de l'association « Loisirs et Culture ». Dans les cantines, dans les ateliers, à certaines sorties d'usine, des stands mobiles proposent chaque semaine une sélection d'ouvrages. Grâce à cela, le nombre de lecteurs n'a cessé d'augmenter.

Revue des comités d'entreprise, n° 92, février 1956

Une étroite liaison avec le syndicat

Le constat a été fait chez Dassault à Saint-Cloud que les militants du comité d'entreprise étaient livrés à eux-mêmes et que les commissions ne fonctionnaient pas correctement. Il est important de rappeler qu'un membre de comité d'entreprise est avant tout un militant syndical et qu'il ne faut pas que celui-ci cesse de rendre de compte aux travailleurs et au syndicat. Il est essentiel que les décisions soient discutées et impulsées collectivement, avec la préoccupation de démontrer le caractère fondamental des comités d'entreprise, c'est-à-dire autre chose qu'un simple comité gérant quelques œuvres sociales financées par l'entreprise.

Revue des comités d'entreprise, n° 92, février 1956

La paix plutôt que la guerre !

Le comité d'établissement de l'usine Alsthom de Tarbes a décidé l'achat, en 1950, d'un terrain de neuf hectares à Cauterets, dans les Pyrénées, pour la construction d'une colonie de vacances. Elle décida de la baptiser du nom d'Ambroise Croizat, dont le portrait accueillait chaque visiteur. Le chalet permet d'héberger 220 enfants par session, dans de bonnes conditions : la colonie fournit serviettes, shorts, chemisettes, blousons et sandales.



Le chalet du CE d'Alsthom

Attaqué par FO pour le coût de cette opération, le syndicat CGT avait répliqué en expliquant que les dépenses d'un seul jour de la guerre d'Indochine permettraient de construire plus de 25 colonies comme celle-ci, et que les six mois de cette guerre auraient permis la construction et l'équipement de suffisamment de colonies pour tous les enfants de France.

Revue des comités d'entreprises, n° 93, mars-avril 1956

Le sport en entreprise

La SNECMA compte, jusqu'en 1951, six clubs sportifs dans la région parisienne, un par centre d'activité, regroupant environ 500 adhérents pour une douzaine de disciplines. Après dis-

cussion collective et accord du comité central d'entreprise, décision est prise de créer une association sportive unique pour l'ensemble de l'entreprise, appelée SNECMA-SPORTS.

L'objectif de cette démarche était de développer une pratique sportive de masse parmi les 10 000 salariés de la SNECMA et leur famille. En lien avec la Fédération Sportive Gymnique du Travail (FSGT), des coupes inter-ateliers et inter-services furent mises sur pied, notamment en football et en tennis de table, la participation au cross de *L'Humanité* fut encouragée, tandis qu'un travail intense était mené pour recruter de nouveaux adhérents. En 1957, l'association revendique 2 300 adhérents, répartis dans un éventail de 26 disciplines sportives, du plus classique (athlétisme, basket, judo) au moins courant (aviation, plongée sous-marine, yachting).



La salle André-Grosselet

L'engagement des organisations syndicales, du comité central d'entreprise et des comités d'établissements a permis le financement des terrains, des installations sportives, du matériel et des équipements, comme la salle André-Grosselet au 53 boulevard de la Gare à Paris (XIII^e arr.).

Le tout sans abandonner les autres œuvres sociales existantes.

Revue des comités d'entreprise,
n° 108, février 1958

Défendre son patrimoine

Le comité d'établissement Hispano-Suiza de Bois-Colombes, réuni en assemblée plénière le 25 octobre 1956, a décidé d'intervenir auprès des pouvoirs publics afin de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les propriétés à l'usage des colonies de vacances ou toutes œuvres sociales acquises par les comités d'entreprise, à l'image de l'exonération dont bénéficiaient les collectivités communales.

Cette revendication fut reprise en février 1957 dans une proposition de loi par le groupe communiste à l'Assemblée nationale, qui fut rejetée par le gouvernement. Pourtant, parmi les cinq millions d'enfants bénéficiant de vacances en colonies en 1960, un grand nombre partent avec un comité d'entreprise. En dépit du rôle important qu'ils jouent, les comités d'entreprise doivent affronter un accroissement rapide de leurs coûts, sans bénéficier des aménagements concédés aux établissements publics.

Revue des comités d'entreprise,
n° 109, mars 1958

La lutte pour l'emploi

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité central d'entreprise de la SNEC-MA, soutenu par les organisations syndicales CGT, FO, CFTC, autonomes, CGC et FTICAM existant dans les cinq établisse-

ments de la société, a organisé une conférence de presse le 11 avril 1958 à l'Hôtel Moderne à Paris.

Celle-ci a été l'occasion de dénoncer les licenciements en cours dans l'industrie aéronautique et leurs conséquences sur la capacité du pays à construire, de manière indépendante, une aviation civile et militaire, ainsi que de populariser la lutte des salariés pour le maintien et le développement de l'industrie aéronautique.

Revue des comités d'entreprise,
n° 111, mai-juin 1958

Face à la concentration des entreprises

Le rapprochement entre Alstom et la Compagnie Générale d'Electricité (CGE) s'est traduite par la fusion de plusieurs entités au sein des deux groupes. C'est ainsi que les élus de la CGT durent faire face, non seulement aux conséquences économiques et sociales de cette concentration, se soucier de la défense des intérêts des travailleurs, mais aussi résoudre le problème des structures du comité d'entreprise Alstom qui se retrouvait divisé entre l'Alstom-Savoisienne et Delle-Alstom.

Plusieurs solutions se présentaient, pour ne pas avoir à couper la cuisine du restaurant ou les ouvrages de la bibliothèque en deux : soit créer une association de type loi 1901, soit une société immobilière dans certains cas, soit appliquer l'article 9 de la loi du 2 novembre 1945 sur la constitution de comités interentreprises. Après de longues discussions, en lien avec

la Fédération CGT de la métallurgie, cette dernière solution fut retenue. Après plusieurs séances de travail au niveau du comité central d'entreprise Alstom et du comité d'établissement de l'usine de Saint-Ouen, la constitution des institutions nouvelles fut actée. Deux ans plus tard, le bilan de cette expérience était positif.

Vie des collectivités ouvrières, n° 27,
septembre 1967

Des croisières populaires

Le comité d'établissement de Nord-Aviation-Châtillon s'est engagé de manière importante dans le tourisme culturel. Chaque année, ce sont 1 500 travailleurs qui participent à des sorties et des voyages organisés par le comité : Châteaux de la Loire, Parc des loisirs et de culture de Baillet, Gorges du Tarn ou encore les capitales européennes. En 1967, une croisière de deux jours en mer, sur un navire soviétique, le « Yvan Franko », a permis à 750 salariés de découvrir les joies du tourisme maritime et de nouer des liens fraternels avec les travailleurs soviétiques.

Vie des collectivités ouvrières, n° 28,
octobre 1967

Face à un patron de combat

Le syndicat CGT de société Dimpre à Escarbotin, spécialisée dans la robinetterie sanitaire, a bataillé ferme pour imposer la création du comité d'entreprise : mobilisations pour obtenir les élections, interventions de l'inspection du travail pour mettre en place le comité, grève de 56 jours pour obtenir que le comité soit financé et fonctionne normalement. Cette lutte a fait

des émules dans l'ensemble du Vimeu : 150 adhésions nouvelles, deux créations de syndicats d'entreprises, organisation d'élections de délégués du personnel et au CE dans trois entreprises.

*Vie des collectivités ouvrières, n° 29,
novembre 1967*

Campagne d'alphabétisation

Déterminé à apporter une aide aux travailleurs immigrés de l'usine Hispano-Suiza de Bois-Colombes, le syndicat CGT et le comité d'entreprise ont entrepris de proposer des cours d'alphabétisation. Faute de professeurs – nous sommes alors durant les grèves de mai-juin 1968, décision est prise d'envoyer quatre militants en formation pour qu'ils assurent bénévolement les cours à dix-huit travailleurs, trois fois par semaine, à raison d'une heure trente. Un accord avec la direction permis d'obtenir du matériel pédagogique, le détachement de deux travailleurs de la production et la tenue des cours dans le restaurant.

*Vie des collectivités ouvrières, n° 36,
novembre 1969*

Quinzaine culturelle

Pour sa troisième édition, la quinzaine culturelle organisée par le comité d'établissement Dassault-Argenteuil a réuni deux expositions, la première de Marc Saint-Saëns (tapisseries) et la seconde de Samy Poliatchek (photographies). Serge Lama a rendu visite aux salariés durant leur pause repas, tandis qu'Armand Lanoux, peintre et écrivain, a dédié ses œuvres. Clou de cette initiative, une exposition d'Alpine Renault, en présence des techniciens et des

pilotes, s'est tenue dans la cour du restaurant.

*Vie des collectivités ouvrières, n° 40,
novembre 1970*

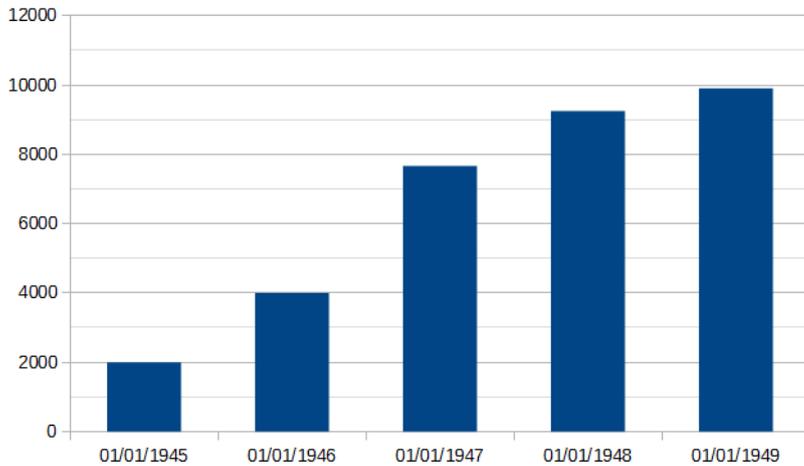
Une étude économique

Les comités d'établissements Jeumont-Schneider, en coopération avec le comité central d'entreprise Merlin-Gérin ont décidé de réaliser une étude économique portant sur la branche industrielle de l'électromécanique et de la place qu'y occupe le groupe Empain-Schneider. Trois journées d'étude avec les représentants des organisations syndicales des sociétés du groupe permis l'élaboration d'un premier document. Ce fut suivi par l'envoi de délégations ou de rencontres dans les entreprises du groupe à l'étranger (Brésil, Belgique, Espagne, Italie). Ce travail de recherches, accompli en partenariat avec des économistes et un expert-comptable, permis d'actualiser et d'affiner les revendications dans cette branche industrielle, d'engager une démarche de syndicalisation en direction des ICT, d'améliorer les interventions dans les institutions représentatives du personnel.

*Vie des collectivités ouvrières, n° 78,
mars 1980*

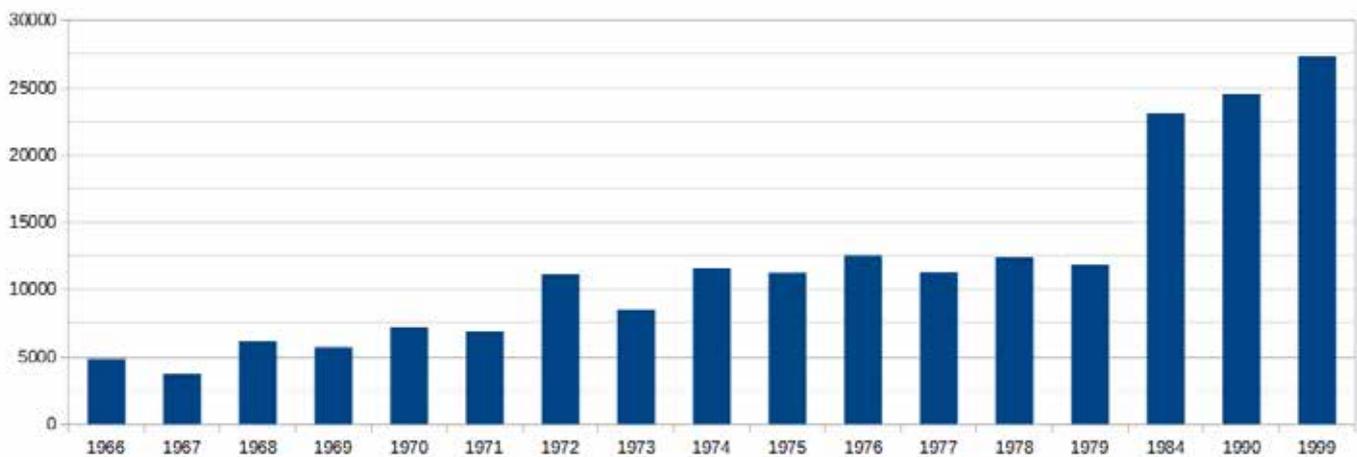
SUR L'IMPLANTATION DES COMITÉS D'ENTREPRISE

Progression du nombre de comités d'entreprise (1945-1949)



Source. J. P. Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale*, p. 55.

Progression du nombre de comités d'entreprise (1966-1999)



Sources. J. P. Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale*, p. 123 et D. Labbé « Élections aux comités d'entreprise : le déclin des syndicats ? », *Travail et emploi*, n° 53, mars 1992.

CHRONOLOGIE INDICATIVE

1875 Création d'un conseil corporatif, d'inspiration paternaliste, par la filature de laine Harmel Frères à Val-des-Bois (Marne).

1899 Création des délégués d'atelier chez Schneider au Creusot (Saône-et-Loire).

8 juillet 1890 Adoption de la loi instituant les délégués ouvriers mineurs.

1915 La Fédération CGT des métaux réclame l'instauration des délégués d'atelier.

Janvier 1917 Résolution du comité confédéral national de la CGT en faveur de l'instauration de délégués dans les usines d'armement.

Février-Septembre 1917 Création par Albert Thomas, ministre de l'Armement, des délégués d'atelier dans les usines d'armement.

31 décembre 1920 La Fédération CGT des métaux demande à l'UIMM la création de commissions syndicales de contrôle et d'application des conditions de travail.

26-29 juillet 1927 Le XXV^e congrès confédéral de la CGT intègre la revendication émise par la Fédération CGT des métaux en 1920 et ajoute celle de délégués ouvriers adjoints à l'inspection du travail.

Février 1936 Apparition, durant les grèves de Marseille, de la revendication de création de « délégués syndicaux d'entreprise ».

Mai 1936 Les grèves dans l'aéronautique, comme chez Latécoère à Toulouse ou chez Lioré-Olivier à Villacoublay aboutissent à l'élection de représentants ouvriers.

7 juin 1936 Les accords de Matignon prévoient la création des délégués du personnel.

24 juin 1936 Adoption de la loi instituant les délégués du personnel.

10 novembre 1939 Décret-loi du gouvernement Daladier supprimant l'élection des délégués du personnel.

4 octobre 1941 Adoption de la Charte du travail qui prévoit la création des comités sociaux d'entreprise.

Novembre 1943 Un rapport du comité général d'études du Conseil national de la Résistance envisage la création de comités d'entreprise tripartite et consultatifs et l'entrée de représentants du personnel au conseil d'administration des entreprises.

15 mars 1944 Le programme du Conseil national de la Résistance prévoit « la participation des travailleurs à la direction de l'économie ».

22 mai 1944 Fernand Grenier, dirigeant communiste et commissaire à l'Air du gouvernement provisoire publie un décret prévoyant la création de « comités mixtes à la production » d'abord dans l'aéronautique, puis à partir de janvier 1945 dans les établissements militaires et dans les industries électriques et gazières.

21 novembre 1944 Dépôt d'un projet d'ordonnance devant l'Assemblée consultative portant institution des comités d'entreprise.

Septembre-Décembre 1944 Apparition des comités de gestion, principalement à Toulouse, Lyon, Marseille et dans l'Allier

accompagnant la libération du territoire.

7 décembre 1944 Adoption par l'Assemblée consultative du projet d'ordonnance portant institution des comités d'entreprise.

22 février 1945 Ordonnance instituant les comités d'entreprise. La CGT dénonce par exemple le caractère consultatif en matière économique, le seuil d'effectif fixé à 100 salariés, la faiblesse des temps de délégation accordés.

23 février 1945 Création de la Commission supérieure des comités d'entreprise auprès du ministère du Travail.

16 avril 1946 Adoption de la loi réinstaurant les délégués du personnel.

16 mai 1946 Le nouveau gouvernement, dans lequel Ambroise Croizat est ministre du Travail, adopte une loi révisant l'ordonnance du 22 février 1945. Elle assouplit les conditions pour être électeur et éligible, abaisse le seuil d'effectif à 50 salariés et renforce les attributions économiques des élus.

7 juillet 1947 Adoption de la loi remplaçant le système de représentation majoritaire par un mode de scrutin à la proportionnelle pour l'élection des représentants du personnel.

Avril 1948 Lancement de la *Revue des comités d'entreprise*, organe mensuel de la CGT.

2 août 1949 Adoption de la loi fixant le mode de calcul des ressources du comité d'entreprise.

9 janvier 1954 Adoption de la loi réduisant la durée du mandat des élus du comité d'entreprise de deux à une année.

26 février 1958 Adoption de la loi instituant un nombre minimum d'élus dans les comités d'entreprise.

7 janvier 1959 Adoption d'une ordonnance étendant la protection des représentants du personnel aux anciens élus et adoption d'un décret privant de tout effet la mise à pied en cas de licenciement d'un élu refusé par l'inspection du travail.

29 juin 1960 Adoption d'un décret restreignant la liberté de désignation de l'expert-comptable par le comité d'entreprise.

18 juin 1966 Adoption de la loi incitant à la création ou au renouvellement de l'institution, augmentant légèrement le nombre d'élus, attribuant un crédit de vingt heures de fonctionnement et prévoyant la création d'un troisième collègue, réservé aux cadres. À cela s'ajoute l'obligation pour l'entreprise de communiquer un certain nombre de documents économiques et sociaux. En contrepartie, les élus sont soumis à une obligation de discrétion.

27 décembre 1968 Adoption de la loi reconnaissant la section syndicale d'entreprise.

10 février 1969 Accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi prévoyant l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements économiques.

3 janvier 1972 Adoption de la loi reconnaissant le travail intérimaire et reconnaissant aux salariés le droit à la représentation.

27 juin 1972 Adoption de la loi abaissant l'âge pour être électeur à seize ans et reconnaissant aux travailleurs étrangers le droit

de vote et d'être éligible.

2 janvier 1975 Adoption de la loi sur le licenciement pour motif économique qui prévoit l'information et la consultation du comité d'entreprise.

11 juillet 1975 Adoption de la loi abaissant l'âge pour être éligible à dix-huit ans.

12 juillet 1977 Adoption de la loi prévoyant la communication d'un bilan social par les entreprises de plus de 300 salariés.

28 octobre 1982 Adoption de la loi relative au développement des institutions représentatives du personnel. Elle consolide les acquis jurisprudentiels, notamment en matière de protection des élus et de calcul des seuils de mise en place des institutions. Elle prévoit également de doter le comité d'entreprise d'un budget propre d'au moins 0,2 % de la masse salariale brute en plus de la subvention versée pour les activités sociales et culturelles. Elle acte la naissance du comité de groupe, cherche à améliorer l'information économique et sociale des élus, renforce le recours à l'expertise comptable, autorise le recours à toute forme d'expertise, notamment technique.

1^{er} mars 1984 Adoption de la loi instituant une procédure d'alerte interne qui permet au comité d'entreprise d'intervenir auprès des organes chargés de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, ou auprès des associés, lorsque la situation économique de l'entreprise se révèle préoccupante.

30 décembre 1986 Adoption de la loi renforçant le rôle du comité d'entreprise dans les procédures de licenciement économique.

20 décembre 1993 Adoption de la loi quinquennale sur l'emploi comprenant une série de mesures remettant en cause des droits pour les élus, la diminution des informations à caractère économique. Création de la délégation unique du personnel.

12 novembre 1996 Adoption de la loi transposant la directive européenne du 22 septembre 1994 instituant le comité d'entreprise européen.

15 mai 2001 Adoption de la loi prévoyant une consultation préalable du comité d'entreprise en matière de fusion et de cession d'entreprise.

17 janvier 2002 Adoption de la loi prévoyant une consultation préalable du comité d'entreprise en matière de cessation d'activité d'une entité économique d'au moins cent salariés et en matière de modification de la stratégie d'entreprise, avant toute annonce publique.

2 août 2005 Adoption de la loi remettant en cause le calcul des seuils d'effectifs salariés, augmentant la durée du mandat des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel et ouvrant la possibilité au comité d'entreprise, sous certaines conditions, de négocier et de conclure certains accords d'entreprise en l'absence de syndicats.

17 août 2015 Adoption de la loi prévoyant notamment l'extension de la délégation unique du personnel, en autorisant l'intégration du CHSCT, en permettant la fusion des IRP dans les entreprises de plus de 300 salariés et en limitant l'information économique des élus.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Archives nationales du monde du travail, *L'enfance des comités d'entreprise. De leur genèse dans les conditions de la défaite de 1940 à leur enracinement dans les années 1950, actes du colloque des 22 et 23 mai 1995*, Roubaix, CAMT, 1997, 373 p.

Dominique Andolfatto, *L'univers des élections professionnelles*, Paris, Les éditions ouvrières, 1992, 223 p.

Marius Bertou, Maurice Cohen, Jean Magniadas, *Regards sur les CE à l'étape de la cinquantaine*, Montreuil, VO Editions, [1995].

Nicole Chouat-Hugonnet, « Le comité d'entreprise de la SNECMA sous la IV^e République ou l'hégémonie communiste à l'épreuve », in Jacques Girault, *Des communistes en France (1920-1960)*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2002, p. 279-290.

Nicole Chouat-Hugonnet, *La lecture à l'entreprise et la politique culturelle de la CGT : le cas de la Snecma Gennevilliers (1946-1968)*, Université Paris I, Mémoire de maîtrise d'histoire, 1994, 180 p.

Maurice Cohen, « Les comités d'entreprise à la française », *Les Cahiers de l'Institut CGT d'histoire sociale*, n° 93, mars 2005, p. 6-11. En ligne : http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf/CIHS93_006.pdf.

Maurice Combe, *L'alibi. Vingt ans d'un comité central d'entreprise*, Paris, Gallimard, 1969, 330 p.

Christian Dufour, « Les syndicats et les comités d'entreprise », in Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est*, Nancy, PUN, 1998, p. 141-149.

Christian Dufour, Marie-Françoise Mouriaux, *Comités d'entreprise, quarante ans après : enquête sur les activités socio-culturelles*, Paris, IRES, 1986, 231 p.

Patrick Gobert, Jean-Michel Leterrier, *Voyage au pays des CE : 1945-1946, 2015-2016 : 70 ans d'histoire des comités d'entreprise*, Suresnes, Editions du 1^{er} mai, 2015, 135 p.

Dominique Labbé, « Élections aux comités d'entreprise : le déclin des syndicats ? », *Travail et emploi*, n° 53, mars 1992, pp. 40-55. En ligne : www.travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/53_3129.pdf.

Jean-Pierre Le Crom, « Syndicats & comités d'entreprise : histoire d'un vieux couple instable », *Agone. Histoire, Politique et Sociologie*, n° 33, 2005, p. 53-63. En ligne : <http://revueagone.revues.org/150>.

Jean-Pierre Le Crom, « La CGT et les comités d'entreprise », in Elyane Bressol, Michel Dreyfus, Joël Hedde et Michel Pignenet (dir.), *La CGT dans les années cinquante*, Rennes, PUR, 2005, p. 59-69. En ligne : http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/19/43/89/PDF/La_CGT_et_les_CE.pdf.

Jean-Pierre Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, 2003, 194 p.

Jean-Pierre Le Crom, « Une révolution par la loi ? L'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise », in *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les textes*, Paris, éditions de l'Atelier, 1998, 287 p.

Jean-Pierre Le Crom, « La naissance des comités d'entreprise, une révolution par la loi ? », *Travail et emploi*, n° 63, 2/95, p. 58-76. En ligne : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00647237/document>.

Jean-Pierre Le Crom, « Le comité d'entreprise, une institution sociale instable », in *L'enfance des comités d'entreprise*, Roubaix, Centre des archives du monde du travail, 1998, p. 173-197. En ligne : <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/19/10/07/PDF/Roubaix.pdf>.

Jean-Michel Leterrier, *Métro, boulot, expo : les comités d'entreprise et les arts plastiques*, Paris, La Dispute, 1997, 249 p.

Jean-Michel Leterrier, Rolande Trepé, *Construire. Protection sociale et activités culturelles*, Paris, Éditions CCAS, 1994, 130 pages.

Michel Marcon, Nadia Simony, *Les transformations du comité d'entreprise : Snecma Evry-Corbeil, 1983-1993*, Paris, L'Harmattan, 1995, 220 p.

Maurice Montuclard, *La dynamique des comités d'entreprise*, Paris, CNRS, 1963, 551 p.

Jean Moulin, « Le cinquantenaire des comités d'entreprise », *Cahiers de l'Institut CGT d'histoire sociale*, n° 53, mars 1995, p. 13-19.

Antoine Prost, « Un mouvement venu d'en bas », in Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, *Les nationalisations de la Libération*, Paris, Presses de la FNSP, 1987, p. 65-88.

Jean-Louis Romain, *Citoyens dans l'usine, une histoire du comité d'établissement Alsthom Belfort*, Brunstatt, Editions Impressions Graphiques, 2008, 203 p.

ADHÉSION À L'IHS

L'actualité ne cesse de démontrer que l'histoire constitue un enjeu politique important. L'effacement des luttes sociales et des travailleurs des programmes scolaires, la récupération politique de grandes figures du mouvement ouvrier, le dénigrement systématique des organisations syndicales et démocratiques sont autant d'exemples qui ont persuadé la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie de s'engager plus fortement sur ces questions.

C'est pourquoi elle a fondé, en juin 2001, une association, l'Institut CGT d'histoire sociale de la métallurgie.

Sa raison d'être est simple : faire connaître et approfondir l'histoire des métallurgistes et de leurs organisations, dans notre pays comme plus largement dans le monde. Pour y parvenir, l'Institut s'est fixé trois missions :

- **Collecter, trier et inventorier les documents de toute nature se rattachant à l'histoire du travail et du syndicalisme dans les industries de la métallurgie, de ses origines à nos jours.**

- **Valoriser cette histoire, par la parution de brochures ou d'ouvrages, la confection d'expositions et l'organisation d'initiatives.**

- **Contribuer à l'information et à la formation des militants syndicaux, des travailleurs et de toute personne intéressés à l'histoire sociale.**

Le fonctionnement de l'Institut est assuré par un bureau, par un conseil d'administration se réunissant trois fois par an et par un conseil scientifique chargé de se prononcer sur la pertinence du travail de recherches mené par l'Institut.

L'Institut conserve les archives de la Fédération, de certains syndicats d'entreprise et de certains militants. Ces fonds,

particulièrement riches en documentation papier, affiches, photographies et enregistrements sonores et audiovisuels, représentent plus d'un kilomètre linéaire et couvrent une période allant de la fin du XIX^e au début du XXI^e siècle.

L'Institut publie chaque trimestre *Les Cahiers d'histoire de la métallurgie*. Ils rendent compte de notre activité et proposent des éclairages historiques sur l'actualité ainsi que des articles inédits sur l'histoire des métallurgistes. Des brochures thématiques viennent en complément.

Membre du réseau national des Instituts CGT d'histoire sociale, il participe aux différentes initiatives organisées. L'Institut accueille enfin deux associations professionnelles qui travaillent sur l'histoire sociale d'une entreprise : l'AHSS Citroën et l'AHS Snecma.



ADHÉSION



POSSIBILITÉ DE PRÉINSCRIPTION
POUR UNE DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT
Avec un relevé d'identité bancaire IBAN



Nom & prénom :

Organisation :

Adresse :

Tél. :

Mail :

Organisations de + de 50 adhérents : **82 €**

Organisations de - de 50 adhérents : **22 €**

Individuel : **22 €**

Réglement à l'ordre de : **IHS CGT Métallurgie**

INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE CGT MÉTALLURGIE | 94 RUE JEAN-PIERRE TIMBAUD 75011 PARIS



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Credit photo : Getty Images - Ezra Bailey

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.