

# FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

COMPTE RENDU DES TRAVAUX  
23 NOVEMBRE 2016

JOURNÉE D'ÉTUDE

COMITE

D'ENTREPRISE



# I N T R O D U C T I O N



**Lamia BEGIN**

*Membre du Bureau  
Fédéral*

**B**onjour à toutes et à tous, bienvenue à la Bourse du travail de la CGT. Je voudrais d'abord vous remercier de votre présence nombreuse et remercier toutes celles et ceux qui ont rendu possible cette journée : Emeric Tellier de l'IHS, Bernard Lamirand du comité d'honneur Ambroise Croizat, qui ne peut malheureusement pas être présent avec nous pour raison de santé, Camille Hecquet juriste à la fédération, et aussi Frédéric Sanchez dont la présence marque l'engagement de notre organisation dans le rôle des CE.

Depuis un certain nombre d'années nous ne nous étions pas rassemblés pour aborder l'importance

de la place et du rôle des CE. Avec à la multiplication des remises en cause des CE, cette journée est importante pour réaffirmer leur utilité face aux maux de la société. Depuis sa création, la CGT n'a cessé de se préoccuper de la défense des droits des salariés. Les acquis sociaux sont l'œuvre de militants successifs, portés par la conviction commune qu'aucune situation n'est inéluctable et qu'en agissant unis, les salariés peuvent obtenir les moyens de vivre dignement et de s'épanouir.

Je débiterai ma présentation par une confidence que je vous livre en citant Aimé Césaire : "un peuple sans mémoire est un peuple sans avenir". En animant cette journée, j'ai à cœur d'espérer qu'ensemble nous marchions dans les pas de nos camarades fondateurs des CE. Je pense particulièrement à Ambroise Croizat à qui nous devons tant.

Le plan de cette introduction à nos travaux se présentera en trois parties. Je débiterai par un rappel des circonstances de la naissance des CE en France, j'aborderai dans une deuxième partie les enjeux de la démocratie culturelle, puis j'avancerai dans une troisième partie nos propositions revendicatives à porter, avant de conclure sur l'utilité des CE à rétablir.

Ce qu'on appelle CE aujourd'hui verra le jour à la fin de la Seconde Guerre Mondiale sous l'appellation

des « comités d'ouvriers ». Ces derniers se sont créés spontanément, notamment du fait que certains patrons avaient collaboré à l'économie de guerre nazie. Ces comités d'ouvriers sont les embryons de ce qu'allait devenir les CE d'aujourd'hui.

En 1944, dans la clandestinité, le Conseil National de la Résistance élaborait un programme dans lequel figurait notamment la représentation des travailleurs dans l'entreprise. La première Ordonnance, élaborée en février 1945, ne convint pas complètement aux organisations syndicales. La CGT n'a rien lâché pour que soit modifié ce texte insuffisant, et l'année suivante, une grande réforme est votée, constituant le socle des comités d'entreprises, dont les principes depuis 1946 subsistent jusqu'à aujourd'hui.

C'est Ambroise Croizat, Secrétaire Général de la Fédération de la Métallurgie CGT et Ministre des Travailleurs, qui est le fondateur des statuts des CE et, comme vous le savez, de la Sécurité Sociale. Cet esprit trouve son inspiration dans les luttes du Front Populaire. Quelques années plus tard, le programme du Conseil National de la Résistance en fait un élément pour instaurer un ordre social plus juste et c'est à cette même époque que les syndicats de la Métallurgie investissent une grande part des cotisations syndicales pour mettre en place des activités sociales.

L'objectif des responsables syndicaux de l'époque était de donner aux salariés l'accès à la culture, à la formation, au sport et à la santé.

Sur l'accès à la Santé, je souhaite m'arrêter un moment pour vous signaler la situation de la Maternité des Bluets. Je salue les



camarades du comité de soutien présents parmi nous aujourd'hui. Pour ceux qui ne seraient pas au courant, une lutte est actuellement en cours pour défendre l'hôpital qui subit une nouvelle attaque de la part des tutelles. Leur objectif est de déposséder la CGT Métallurgie de son patrimoine et de ses conquêtes historiques.

Je vous invite à signer la pétition et à la diffuser largement autour de vous. Nous devons défendre la maternité des Bluets, préserver les conditions d'une naissance humaine et l'apprentissage d'une parentalité citoyenne.

Le sens de cette lutte est à mettre en perspective avec l'actualité bousculée par la montée d'actes haineux. Je voudrais vous faire partager un constat déplorable ; nous vivons au quotidien un salariat replié sur ses doutes, son mal-être social, ses difficultés de vie avec comme résultat un rejet du système, pire un rejet de l'autre...

Ce climat austère pousse certains à la désaffection du politique, d'autres vers le fondamentalisme religieux, l'extrémisme idéologique de partis politiques qui leurs répondent par un discours très populiste, nationaliste, protectionniste, communautariste, et j'en passe. Leurs discours sont aux antipodes des valeurs que nous portons et que nous clamons mais également complètement opposé à la définition de la culture.

Rappelons-le, la culture favorise et permet l'ouverture vers les autres, vers la

découverte, vers le débat, et vers l'émancipation, cette émancipation que les Métallurgistes ont toujours visée dans leurs revendications du droit au travail. C'est grâce à toutes ses composantes que nous sommes poussés à la réflexion, à la prise en compte de nos propres capacités de jugement sur le monde qui nous entoure. En étant acteurs de notre quotidien, nous agissons pour la construction, la reconstruction et la réappropriation de la définition du terme Solidarité.

Les CE sont un des rares moyens d'accéder à la culture pour tous. Pensés par nos camarades fondateurs, nos buts aujourd'hui sont de préserver et d'adapter ce qu'ils nous ont transmis

Face aux mutations de la société et du monde du travail, je vous propose, dans cette deuxième partie, une réflexion sur les enjeux de la démocratie culturelle comme levier d'émancipation sociale et populaire, porté par les CE.

Comme vous le savez, les CE sont les acteurs de la négociation collective d'entreprise, de l'information et de la consultation sur le contrôle des choix économiques. Pourtant la disparité des moyens financiers, l'inégalité des budgets, les spécificités locales des groupes de salariés contribuent à individualiser chaque CE dans la gestion de ses activités sociales et culturelles.

De leur création jusqu'à aujourd'hui, le patronat et, plus globalement, les libéraux ont toujours



essayé de supprimer cette instance et ses droits, notamment celui qui prévoit l'intervention d'un expert-comptable pour vérifier les comptes de l'entreprise.

Rappelons-le, dans la loi Travail, onze députés souhaitaient inclure un amendement pour taxer des subventions accordées par les CE dans le cadre des activités sociales et culturelles. Fort heureusement, cet amendement fut retiré après de nombreuses contestations. Pour autant, dans le projet de loi de finances de la Sécurité Sociale, il a été tenté de réintroduire cette mesure. Une fois de plus, c'est grâce aux contestations, aux nombreuses mobilisations, à l'appel de toutes les organisations syndicales que le gouvernement a retiré cette taxe.

Ceci dit, il nous faut rester vigilants. Comme le disait Ambroise Croizat « Ne parlez pas d'acquis sociaux, mais de conquies sociaux, parce que le patronat ne désarme jamais ». Et il avait raison !

Aujourd'hui, on nous ressort les mêmes arguments qu'en 1945 pour remettre en cause les CE. Le patronat voudrait réécrire l'Histoire. Mais nous, à la CGT, l'histoire de nos « conquies sociaux » pour reprendre Ambroise Croizat, nous ne l'oublions pas. Notre histoire est notre pilier d'aujourd'hui pour construire notre devenir.

Comme vous le savez, la CGT dispose de repères revendicatifs qui sont le bien commun à toutes nos organisations.

Parmi ces repères, certains traitent :

- du droit aux vacances de qualité pour tous ;
- du développement, du partage et de l'accès à la culture pour tous.

Par « culture », nous entendons celle qui est accessible au travail mais également celle qui concerne les œuvres du patrimoine, la création artistique et scientifique. Tous ces volets de la culture, aussi diversifiés soient-ils, font parties intégrantes des conditions essentielles à la réalisation d'une véritable démocratie culturelle. Une démocratie





culturelle qui participe à l'émancipation des citoyens et au renforcement de la cohésion sociale. C'est un axe essentiel de construction revendicative qui doit être un enjeu de mobilisation et guider nos actions.

La culture est un moteur de la transformation sociale. Gardons cela en tête et n'oublions pas qu'en facilitant les rencontres, les échanges, la culture offre à chaque individu la possibilité de s'interroger, de se développer, de s'épanouir et de forger son humanité.

Nous allons essayer d'examiner dans cette dernière partie, comment nous pouvons porter ensemble les propositions revendicatives de la CGT, que l'on soit élu dans un « gros » ou un « petit » CE.

En effet, la CGT propose de placer le droit aux vacances de qualité, l'accès à la culture et au sport, et aux loisirs au même niveau que celui du droit au travail, à la santé, à

l'éducation, à la formation, au logement, etc.

La CGT propose de :

- développer l'accès aux vacances de qualité, à la culture et aux loisirs pour tous en accordant une attention toute particulière à celles et ceux qui, pour des raisons diverses, n'y ont pas accès ;

- veiller à ce que l'ensemble des salariés quels que soient le type d'entreprise et la catégorie sociale, ne se trouvent pas exclus de ce droit ;

- exiger une prise en compte plus active des vacances dans la politique de la famille à travers l'aide à la personne, en redonnant, par exemple, aux chèques vacances, le rôle et la place qui leur étaient assignés à leur création ;

- permettre aux salariés des petites, moyennes entreprises et très petites entreprises de bénéficier des droits et prérogatives spécifiques pour qu'ils ne soient pas les oubliés des vacances et d'un temps de repos de qualité en leurs permettant d'accéder au

sport, aux loisirs et à la culture ;

- faire des comités d'entreprises, des acteurs décisifs pour le départ en vacances du plus grand nombre – la CGT revendique l'obligation de financement des activités sociales des Comités d'entreprises porté au minimum à 3 % de la masse salariale ;

- permettre plus de solidarité entre « gros » et « petit » CE ;

- permettre la mutualisation des moyens financiers, humains, des complexes sportifs, éducatifs, et hôteliers ;

- poser, à travers la problématique des vacances en France comme à l'étranger, la question du développement humain durable, dans la paix et l'harmonie avec son environnement ;

- concilier en permanence le social et l'économique en respectant les peuples ;
- répondre aux besoins des salariés, d'ici et d'ailleurs, sur les bases d'un véritable développement durable ;

- promouvoir la lecture et l'écriture, les pratiques musicales, théâtrales, et artistiques au cours des différentes étapes de la vie.

Toutes ces propositions revendicatives de la CGT sont à faire vivre tous les jours dans nos activités syndicales, à la fois dans les CE et CCE lorsqu'ils existent. Et dans le cas où vous rencontriez des difficultés pour les faire vivre, notre Fédération est à votre disposition pour vous proposer des aides, qu'elles soient d'ordres

techniques, pratiques ou juridiques.

Faisons un rapide bilan de la situation et croyez-moi, il est accablant.

- Une famille sur deux et un enfant sur trois ne partent jamais en vacances.

- Durant l'été 2014 :
  - 47 % des Français ne sont pas partis plus de 4 nuitées hors du domicile.
  - 53% des salariés sont dans des entreprises où il n'y a pas de comités d'entreprise.

Combien de salariés de la Métallurgie, ainsi que leur famille, ne sont pas partis en vacances l'été dernier et n'ont pas eu accès aux loisirs, au sport et à la culture ? Combien parmi 1,5 million de retraités de la Métallurgie n'ont pas eu les moyens de partir en vacances l'été dernier, n'ont pas eu accès aux loisirs, au sport et à la culture ? Cette situation sociale est injuste, elle ne doit pas être une fatalité. Nous devons réfléchir ensemble comment la dépasser, pour qu'enfin tous nos droits soient accessibles de manière durable.

Depuis 1985, la CGT s'est dotée d'un outil politique d'impulsion des conditions du droit d'accès aux vacances, aux loisirs, au sport et à la culture, qui s'appuie sur les droits et les prérogatives des CE. Il s'agit de l'Association nationale de coordination des activités de vacances - Tourisme et Travail (ANCAV-TT).

L'ANCAV exerce une activité nationale de coordination, d'actions pour le droit aux vacances, de pérennisation et de développement du

tourisme social pour l'ensemble de ses adhérents. Elle s'appuie sur un réseau d'une trentaine d'associations territoriales de tourisme social qui rayonnent sur plus de 60 départements.

Depuis sa mise en place, le Collectif Fédéral en direction des CE a rencontré les élus de plus de 70 Comités d'entreprises par le biais de journées d'études décentralisées qui se sont tenues dans nos différents villages :

- Dives-sur-Mer dans le Calvados en Normandie ;
- Prapoutel-Les Sept Laux en Isère, en région Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Souston, dans les Landes en Nouvelle-Aquitaine;
- La Petite Pierre, dans le Bas-Rhin, en région Grand Est.

Parce que nous considérons que des moyens existent pour parvenir concrètement à des droits aux vacances, à la culture et au sport pour tous les salariés, il apparaît normal que les donneurs d'ordres participent par une contribution complémentaire au financement du budget des activités sociales de leurs sous-traitants. C'est d'ailleurs, dans ce même état d'esprit que la CGT revendique d'instituer des comités interentreprises (CIE) entre les donneurs d'ordres et les entreprises sous-traitantes et prestataires.

D'une part, les comités interentreprises constitueraient le moyen, pour les IRP du donneur d'ordres et des sous-traitants, de recevoir une information complète

sur les implications économiques et les conséquences de cette forme de travail. D'autre part, la CGT propose de créer les conditions du développement et la rénovation d'un patrimoine social et mutualisé, en remettant les aides à la pierre.

Il faut mettre en place les dispositifs pour répondre aux attentes du plus grand nombre, notamment des plus fragiles, en s'appuyant sur les bourses de solidarité de l'agence nationale des chèques-vacances. Il faut donc redonner aux chèques-vacances les moyens de ses missions inscrites dans son projet fondateur.

Enfin, je conclurai sur le rétablissement de l'utilité des CE à mener.

Les CE font régulièrement l'objet d'une campagne mettant en cause leur gestion et discréditant leurs élus. Si ces attaques ne sont pas nouvelles, elles nécessitent que nous nous défendions et que nous expliquions la réalité et les difficultés que rencontrent les élus des CE. Il faut bien reconnaître que, parfois, des camarades élus aux CE se retrouvent un peu démunis pour mener à bien leur mandat, et c'est peu dire.

Et pour cause : ces élus doivent, avec toujours moins de moyens, répondre aux attentes et aux besoins d'un monde du travail dont le visage a changé. Le climat de suspicion généralisé envers les CE est injuste et injustifié.

Personne ne peut nier l'impact sur les CE d'un contexte économique plombé par une stratégie d'entreprise dont le seul cap est celui de la rentabilité et de la baisse des coûts.

N'hésitons pas à rappeler que les élus CGT doivent déployer des trésors d'ingéniosité ainsi qu'un investissement de chaque instant pour faire face à la multiplicité et à la diversité de leurs missions. Des élus qui font ce qu'ils peuvent avec les moyens dont ils disposent.

Nous le voyons tous les jours dans notre activité, ce qui contraint les budgets des CE, gros ou plus petits, c'est d'abord la réduction et/ou l'insuffisance des moyens dont ils disposent pour assurer leurs missions.

L'objectif de cette journée est de recenser toutes les problématiques que rencontrent les élus CGT dans les CE, en matière d'accès aux vacances de qualité, à la culture, au sport, et de

réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour dépasser ces obstacles, afin de dégager des pistes et des axes de travail communs.

Il est important de faire un bilan et de constater la réalité des faits. Quand le problème est identifié, il est beaucoup plus facile de le régler et d'éviter qu'il se reproduise.

L'objectif de la journée est de vous écouter, de vous soutenir, de garder un optimisme. Gardons le sourire.

Je vous invite à construire ensemble les CE de demain, avec la même conviction et espérance libératrice que nos camarades fondateurs. Des CE où les propositions revendicatives et la démocratie culturelle, portés par la CGT, supplanteront les maux de la société... Et si cette projection peut sembler utopiste à certains, elle ne l'est qu'au sens donné par Victor Hugo : « L'utopie est la vérité de demain ».



# HISTOIRE DES COMITES D'ENTREPRISES



**Emeric TELLIER**

Conseiller Fédéral  
IHS métallurgie

**N**ous célébrons cette année le soixante-dixième anniversaire de la loi du 16 mai 1946, qui mit en place les comités d'entreprises 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.

Chers camarades, 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'entreprises 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.

Consciente du danger que représentent ces organisations, une frange du patronat, notamment métallurgique, développe 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 soviets 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 et 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 et 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 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.

### ► 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'entreprises, contrôlés par le patronat, devant favoriser la « collaboration de classes », véhiculer l'idéologie paternaliste 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 partir 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'entreprises. 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 Aciéries 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'entreprises.

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 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<sup>e</sup> 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'effectif de 100 à 50 salariés, elle accorde aux comités d'entreprises 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 bénéfices, l'assistance d'un expert-comptable, la communication des documents remis aux actionnaires, l'abaissement de l'âge pour être éligible et 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'entreprises 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 était revendiqué.

### ► L'élan brisé (1945-1947)

La progression du nombre de comités d'entreprises 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'entreprises décroît, faute de candidats aux élections.

En 1956, on n'en recense plus que 9 000 (sur 18 000 entreprises assujetties) et moins de 5 000 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.

- 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.
- 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





passé de 60 % des voix en 1949 à 53 % en 1958.

• 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'entreprises 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'établissements, 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 décision qui 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 économique, 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'entreprises. 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, contribuer à le développer et à renforcer ses prérogatives.

# D I S C U S S I O N

**Alain DERVIEUX,**  
*Thales Air Systems Limours*

Pour vous donner un exemple de solidarité entre CE, dans mon entreprise (850 salariés), nous proposons un accord aux CE des salariés d'autres entreprises travaillant sur notre site (gardiennage, restauration, entretien), ils nous versaient leur subvention que nous intégrions dans notre budget et nous leur ouvrons accès à l'ensemble de nos activités (vacances, sports, culture). Cela leur permettait d'avoir accès à des mesures que leur subvention ne leur permettait pas de leur offrir. Hélas, quand la CFDT a pris le contrôle de notre CE, elle a mis fin à cette mesure en arguant que légalement, notre CE ne pouvait pas subventionner d'autres salariés que ceux de notre entreprise.

**Jean-Pierre FILLEUL,**  
*Snecma Châtellerauld*

Le rôle des CE est de plus en plus difficile. Les entreprises sont en transformation permanente et il faut être expert pour suivre leur évolution, à tel point que pour gérer un CE, il faut se faire aider par un cabinet d'expertise. Pour moi, il y a un champ revendicatif qu'il me paraît nécessaire d'investir pour les comités d'entreprises, c'est le montant nécessaire pour qu'ils puissent fonctionner utilement. Les élus ont un rôle important mais le patronat tend à

nous le retirer et cherche à former des syndicalistes professionnels. On isole nos camarades qui se consacrent surtout à la négociation. On a l'impression que l'on veut en faire des spécialistes au détriment de leurs connaissances générales.

**Vincent DELEPLACE,**  
*Snecma Châtellerauld*

J'ai entendu dire que le gouvernement avait pour projet d'imposer les prestations des CE au-delà de 329 euros. Je pense que cela aura un très fort impact sur les salariés. Comment freiner cette nouvelle attaque ?

**Bernard BOILLON,**  
*ITW Rivex Ornans*

Je fais partie d'un groupe américain depuis seize ans. Nous avons un comité de groupe qui n'existe plus du fait du transfert du siège social au Luxembourg. Existe-t-il des moyens de pression pour remettre en route notre comité de groupe ? Nous avons bien un comité de groupe européen où nous avons des postes à pourvoir mais n'arrivons pas à trouver des camarades pour les occuper.

**Aurore METAIS,**  
*PSA Sochaux*

Notre CE recouvre environ 9 000 salariés. La semaine dernière, nous avons reçu une lettre du Secrétaire de CE nous annonçant que le

protocole signé en 1970 serait dénoncé à partir du 20 novembre. Ce protocole porte sur le fonctionnement du CE dans son ensemble. N'est-ce pas déjà le démarrage d'une future délégation unique ? Est-ce lié à la baisse de la masse salariale ? Ce courrier nous amène à nous poser beaucoup de questions. J'espère donc que nous repartirons de cette journée avec un maximum de connaissances et d'outils.

**Denis LEBLANC,**  
*Renault Toulouse*

Il y a dans le secteur des services de l'Automobile beaucoup de PME et donc peu de CE. La question est donc de savoir comment faire pour instaurer une solidarité dans cette branche. Pour ma part, j'ai travaillé dans un garage de 200 salariés à Courbevoie et nous avons un accord avec nos

camarades de Renault-Billancourt pour que nos salariés puissent bénéficier des camps de vacances, etc. Cette solidarité était intéressante car il y avait des échanges entre les salariés du groupe. Elle a perduré jusqu'à ce que nos camarades de Billancourt perdent la gestion du CE. Comment imposer qu'un comité d'entreprise ait les moyens de satisfaire aux exigences culturelles et sociales des salariés ? Comment faire comprendre qu'il ne sert pas seulement à distribuer des cadeaux de Noël ou des chocolats ? Si nous voulons plus de moyens pour nos comités d'entreprises, il faut mener une bataille en faveur des salaires car cela fera mécaniquement augmenter leur dotation. Il faut aussi arriver à développer la conscience politique des salariés.



## Abdessamad EL GHAZI,

*Gaggenau Lipsheim*

Depuis l'année dernière, notre entreprise fait entièrement partie du groupe Bosch. Comment faire pour travailler avec les autres comités d'entreprises du groupe ?

## Alain DERVIEUX,

Sur mon site (1 000 salariés, principalement ingénieurs et cadres), la CFTC, qui est ultra-majoritaire, a une vision très nouvelle des orientations culturelles d'un CE. Dans un souci de « justice », elle veut supprimer les quotients familiaux et les ayants droits ne sont plus subventionnés à même hauteur que les actifs. Ce qui est surprenant, c'est que les salariés se bousculent pour aller chercher des chèques-cadeaux au CE alors qu'ils ne trouvent jamais le temps pour y passer habituellement. Il faut donc vraiment que nous rappelions la philosophie du CE et je serais assez demandeur d'une exposition ou de matériel pour que nous puissions faire campagne sur ce thème dans nos entreprises et inverser cet état d'esprit.

## Jean-Pierre FILLEUL,

Revendiquer des moyens financiers est important mais ne suffit pas si l'on n'a pas assez de temps pour les gérer. Il faut donc aussi mettre au goût du jour une revendication pour des moyens humains supplémentaires, en l'occurrence des quotas d'heures. Concernant le fait que les salariés ne seraient

demandeurs que de subventions, c'est notre combat quotidien que d'expliquer les raisons de la politique sociale que nous mettons en place. Dans mon entreprise par exemple, nous avons réussi à convaincre les salariés que le chèque-vacances n'était pas nécessaire. Je pense aussi que le CE est une bonne vitrine pour faire des adhérents mais il est vrai que les choses sont plus faciles quand on a des moyens, d'où l'importance d'une revendication dans ce sens.

## Bernard BOILLON

*ITW Rivex Ornans*

Je n'ai pas beaucoup entendu parler de solidarité, un concept qui me semble pourtant très important. Dans mon entreprise par exemple, nous avons toujours permis à nos retraités de conserver leur adhésion à notre mutuelle, et ce sans augmentation de leur cotisation. Pour revenir, par ailleurs, sur les propos de notre camarade de Sochaux, je proposerai de réunir les comités d'entreprises du groupe Peugeot et de ses sous-traitants. Ce serait une très bonne façon de nous connaître. Enfin, je ne trouve pas normal que l'on mette en place des élus CGT sans formation. Il faut en effet que nos élus connaissent la position de la CGT sur le fonctionnement d'un comité d'entreprise.

## Gilles PINATO,

*président de l'Ancav-TT*

La situation nationale actuelle est très compliquée à vivre et les batailles que nous avons

engagées nous ont fait délaisser notre activité dans les comités d'entreprises. Il n'empêche que la CGT devrait s'occuper un peu mieux et un peu plus des élus de comités d'entreprises, en lien avec l'organisation syndicale, en leur apportant par exemple une formation sur l'économie sociale et solidaire. Peut-on être élu sur une liste CGT et ne faire ensuite que ce que l'on veut ? Aujourd'hui, 5 % des dépenses de vacances vont au secteur du tourisme social et 95 % au secteur marchand, mais la CGT n'a aucun repère revendicatif sur ce thème ! On laisse les militants de la CGT faire ce qu'ils veulent là où ils sont ! Nous ne pouvons pas laisser faire cela. L'Ancav-TT (Association nationale de coordination des activités de vacances – Tourisme et Travail) est un outil de mutualisation pour les villages-vacances des comités d'entreprises. Il permet à des élus de mutualiser leurs moyens et à leurs ressortissants de partir à des prix attractifs. Dans ce cadre, je pense que nous devrions regarder aussi comment travailler avec les comités d'entreprises sous-traitantes, en obtenant une modification de la législation actuelle. Je crois que nous avons aussi besoin de travailler à des droits nouveaux. Ne pourrions-nous pas revendiquer ce qu'a réalisé l'Apasca, à savoir une mutualisation des moyens pour que les salariés de la Métallurgie n'ayant pas de comité d'entreprise soient aidés à partir en vacances ? Nous avons besoin de travailler sur certains concepts nouveaux et

de nous réapproprier le rôle des élus du comité d'entreprise.

## David PICOT,

*Cummins Quimper*

Même si nous n'en avons pas beaucoup, nous avons des outils. Mon comité d'entreprise travaille par exemple avec Loisir et Tourisme qui lui permet d'avoir une politique sociale et culturelle digne de ce nom et donne à nos salariés accès à beaucoup de choses. Depuis leur création, les comités d'entreprise ont toujours fait l'objet d'attaques ; il faut donc lutter. Mais se battre pour avoir plus de moyens, cela suppose de bien connaître les CE, leur fonctionnement, de faire appel à des experts, etc. L'important, c'est la démarche syndicale que nous mettons dans toutes nos actions pour l'accès à la culture. J'ai par ailleurs du mal à comprendre que les comités d'entreprises gérés par la CGT ne soient pas davantage adhérents à Loisir et Tourisme. Cela est peut-être dû à leur méconnaissance de cet outil.

## Gérard MONTUELLE,

*Safran Corbeil*

J'ai entendu des camarades dire qu'ils avaient « gagné » ou « perdu » leur CE. Je rappellerais donc que le CE appartient aux salariés et que ce sont eux qui, par leur vote, choisissent ceux qui le géreront. Dans nos entreprises, nous sommes parfois confrontés à des alliances entre autres syndicats mais cela ne doit







pas empêcher nos élus de CE de faire connaître leurs propositions. Quand ont est élu de CE, il est de sa responsabilité de tout mettre sur le tapis pour que les salariés soient au courant de ce que nous proposons et faisons.

**Nicolas VILMIN,**  
*Arcelor Mittal Montataire*

J'ai été élu secrétaire de mon comité d'entreprise voici quelques années, en remplacement de l'ancien secrétaire, et ai suivi une formation qui m'a fait découvrir beaucoup de choses. Ce que j'ai retenu de mon expérience, c'est que si les activités sociales et culturelles ne peuvent pas faire gagner des élections, elles peuvent en faire perdre.

J'essaie de m'impliquer beaucoup dans la vie économique et organisationnelle de l'Entreprise. Nous sommes de plus en plus sollicités pour participer à des négociations. Je consacre la moitié de mon temps à mes activités syndicales. Nous avons voulu nous recentrer sur notre base pour rester crédibles mais manquons cruellement de temps et de formation

pratico-pratique. Il faudrait nous former le plus tôt possible pour ne pas nous retrouver désarmés en prenant notre mandat.

**Thierry LEMOULLEC,**  
*FCA Quimper*

Je pensais que nos débats seraient optimistes. Or j'ai plutôt perçu un soupçon de défaitisme, voire de fatalisme. Dans mon entreprise (53 salariés), le budget des œuvres sociales est de... 300 euros ! Comment le CE pourrait-il amener les salariés à demander un budget supérieur en reprenant la revendication de la CGT, à savoir 3 % de la masse salariale ?

**Dominique PERROT,**  
*Renault Guyancourt*

Cela fait des années que le collectif CE travaille sur ce sujet mais les activités sociales et culturelles n'ont jamais préoccupé personne à la CGT, sauf nos anciens qui les ont construites. Si nous sommes tous ensemble aujourd'hui, c'est pour construire quelque chose qui permettra aux plus jeunes d'aller au combat

et à la revendication. Il faudra aussi renouer le lien et les activités sociales et culturelles. Le droit aux vacances est un combat. On ne peut pas faire le constat que la moitié de la population ne part pas en vacances et voir que les villages de vacances de l'Ancav-TT ne sont pas remplis.

Nous ferons des propositions cet après-midi sur ce que nous pouvons construire car vous serez les relais en région de ce que nous allons essayer de mettre en place ensemble. Nous sommes élus sur des valeurs et si nous ne les portons pas, nous risquons de les perdre avec le temps. A nous de les faire vivre.

**Bernard BACHETTA,**  
*Renault Lardy*

Nous avons nous aussi fait le constat que le tourisme social ne concernait que 8 % des organismes choisis par les salariés, ce qui est très faible. Le problème, c'est que les gens ne font pas la différence entre les organismes privés et ceux issus du tourisme social et solidaire. Nous y avons travaillé et l'année prochaine, nous nous efforcerons de mieux faire connaître cette différence aux salariés et apporterons une subvention supplémentaire de 15 % pour les séjours dans des organismes du tourisme social. L'autre problème, c'est que ces structures sont souvent mal connues. J'ai moi-même découvert l'année dernière, lors du congrès de l'UD de l'Essonne, l'existence d'En

partance. Il faudrait donc mieux les faire connaître. Il faut aussi faire comprendre aux salariés, en particulier les plus jeunes, que les CE ne sont pas une extension de l'entreprise et pour ce faire, nous avons instauré une visite d'accueil pour les nouveaux embauchés.

**Jean-Pierre FILLEUL**

Dans notre CE, nous avons fait le pari du tourisme social et n'avons mis à disposition des salariés que des offres issues du tourisme social, à l'exception d'une offre de camping. Or entre 75 % et 80 % des ayants droits ont déposé un dossier d'aide au départ en vacances auprès du CE.

Par ailleurs, lors de l'accueil des nouveaux embauchés, la direction fait une petite formation à laquelle participe le CE, afin de se présenter. C'est un travail de fourmi permanent, parfois un peu usant.

# LES ASC DANS LES CE

## APPROCHE JURIDIQUE ET DEMARCHE



**Camille HECQUET**

*Conseillère fédérale*

### Chiffres-clés

- Aujourd'hui, on compte entre 27 000 et 30 000 CE, CAS ou COS.
- 11 millions de salariés, soit un actif sur deux, sont concernés par l'action d'un CE.
- 52 % des élus de ces CE sont des femmes.
- 53 % des salariés n'ont pas de comité d'entreprise.
- Le budget global des ASC de l'ensemble des CE est estimé à 2,6 milliards d'euros.

### ► Quelle utilisation du budget des ASC ?

On distingue le budget de fonctionnement, qui s'élève à 0,2 % de la masse salariale annuelle, et celui des ASC, qui s'élève en moyenne à 1

% de la masse salariale annuelle brute. Celui-ci se répartit essentiellement entre quatre postes : bons d'achat, services aux salariés, prestations domestiques, sports et loisirs.

On peut constater que la culture ne figure pas parmi les principaux postes de dépenses. On peut également constater une baisse générale du temps de travail, ce qui offre plus de temps aux salariés pour leurs loisirs.

### ► Quelles sont les obligations légales ?

Le Code du travail n'est pas très détaillé sur ce sujet. Le CE est assez libre dans sa gestion du budget des ASC et les élus utilisent leurs heures de délégation comme ils le souhaitent.

Les moyens financiers des CE proviennent de deux dotations : une de 0,2 % pour leur fonctionnement ; une autre pour les ASC, dont le niveau peut être fixé par un accord d'entreprise ou une convention collective et qui est extrêmement variable selon les branches professionnelles et les entreprises.

On notera que 40 % des conventions collectives nationales intègrent un accord de budget minimum que l'employeur doit verser au CE. Puisque des négociations sont en cours avec l'UIMM

sur une convention collective nationale de la Métallurgie, le moment semble d'ailleurs opportun pour s'emparer de cette question.

### ► Définition des activités sociales et culturelles

La Loi n'a pas donné de définition précise des ASC. Or cette qualité seule permet au comité d'entreprise d'en revendiquer la gestion et de bénéficier des fonds nécessaires à son fonctionnement. Certains articles réglementaires indiquent qu'il s'agit d'institutions sociales, de prévoyance, d'entraide et de retraite ; d'autres de services destinés à améliorer le bien-être des salariés comme des cantines, des logements,

des jardins-ouvriers, des crèches, des colonies de vacances, des services sociaux ou des activités sportives.

La jurisprudence a aussi redéfini les ASC, notamment la Cour de Cassation dans un arrêt de 2015, qui a ensuite été repris dans d'autres arrêts. Il en résulte que les activités sociales et culturelles doivent présenter certaines caractéristiques :

- elles doivent avoir un caractère facultatif ;
- elles contribuent à l'amélioration des conditions de vie et de travail du personnel ;
- elles sont destinées aux salariés de l'Entreprise ou à leur famille sans discrimination.

Ces caractéristiques ont été reprises dans des articles réglementaires





du Code du travail, qui ont ajouté que ces ASC bénéficiaient aux salariés, aux anciens salariés et aux stagiaires. On note aussi une remarque sur les droits des intérimaires et de certains salariés mis à disposition dans les entreprises utilisatrices, qui peuvent eux aussi en bénéficier dans les mêmes conditions que les salariés de ces entreprises.

Un don à une association humanitaire peut aussi être considéré comme une ASC mais en respectant quelques conditions :

- l'association bénéficiaire doit être une association humanitaire reconnue d'utilité publique ;
- le financement ne peut pas être supérieur à 1 % des ASC ;
- la décision de faire ce don doit être approuvée par un vote à la majorité du CE ;
- l'objet du financement doit favoriser une action locale et régionale contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Les ASC peuvent aussi être des activités ayant pour objet l'amélioration des conditions de vie au de travail :

- activités éducatives et culturelles (prêt de livres ou de matériel audiovisuel, service de billetterie, vidéothèque et bibliothèque, organisation de conférences et d'exposition, abonnements à une revue, chèques-vacances, etc.) ;
- octroi de prêts ou de secours à certains salariés ;
- protection sociale complémentaire ;
- mise en place de cantines ou de titres restaurant.

Il ne faut pas oublier non plus la dimension sportive des ASC. Le Code du sport prévoit notamment que le comité d'entreprise peut s'emparer de la gestion d'une activité physique ou sportive et que celles-ci peuvent être assurées par une association sportive d'entreprise ou commune à plusieurs entreprises.

Une ASC doit aussi bénéficier à l'ensemble du personnel sans discrimination, c'est-à-dire

sans distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle ou au rang social. Le CE peut cependant moduler le montant de ses prestations en fonction de la situation des bénéficiaires, de leurs besoins et de leurs revenus.

## ► Budget pour la mise en œuvre des ASC

### Définition du budget

Le budget des ASC est une contribution annuelle versée par l'employeur au comité d'entreprise pour lui permettre de financer ses activités sociales et culturelles. Son montant peut être fixé par un accord d'entreprise ou une convention collective, voire dans certains cas par un engagement unilatéral de l'employeur. Ce budget ne doit servir qu'à financer des activités répondant à la définition donnée par le Code du travail et la Cour de Cassation.

Concernant le cas des CE d'entreprises nouvelles et des nouveaux comités, il faut noter qu'une entreprise nouvelle qui, par définition, n'a jamais effectué par le passé des dépenses destinées au financements d'ASC, n'est pas légalement tenue de verser un budget à son CE. Toutefois, des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent l'y contraindre. De la même manière, si un comité d'entreprise est mis en place pour la première fois, il ne peut pas réclamer un budget des ASC si l'employeur n'a pas prévu de les prendre en charge.

## ► Le mode de calcul du budget des ASC

Contrairement au budget de fonctionnement, le Code du Travail ne fixe pas le taux de masse salariale qui doit être attribué au ASC mais seulement des minimums légaux. Ainsi, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CE ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'Entreprise atteint au cours des trois dernières années de prise en charge des ASC par le CE.

## ► Comment arriver à une meilleure effectivité des ASC au sein des CE ?

Les comités d'entreprises ne sont pas égaux entre eux selon la taille des entreprises et le nombre de salariés concernés. Le moyen évident serait de développer des structures inter-CE à travers des accords bilatéraux ou à travers des organismes dédiés. Cette mutualisation permettrait une meilleure répartition de l'offre proposée par les CE, particulièrement les plus petits.

On peut aussi envisager des droits nouveaux, en exigeant l'inscription dans la convention collective d'un budget des CE à hauteur de 3 % de la masse salariale, des heures de délégation supplémentaires pour les élus ou un accès plus important à la formation CGT de nos élus et mandatés.



# Q U E S T I O N S

## Un retraité de Matra

Dans certaines entreprises de l'Aéronautique, le budget du CE pouvait atteindre 5 % de la masse salariale. Toutefois, il ne concernait pas uniquement la gestion des ASC mais également celle du restaurant d'entreprise ou de la mutuelle complémentaire santé de l'entreprise.

## Alain DELAVEAU,

*Fonderies du Poitou*

Je trouve bien que la fédération de la Métallurgie s'occupe des comités d'entreprises mais j'aimerais que la Confédération les prenne elle aussi en considération car s'il n'y a pas d'envie générale de mutualiser, cela risque de s'avérer compliqué. Je vois, en effet, en décalage parmi

les intervenants de ce matin entre ceux qui connaissent les vacances sociales et dont le comité d'entreprise participe à leur financement et les petits comités d'entreprises qui n'ont parfois qu'un budget de 300 euros. Il faudrait donc qu'il y ait un appel confédéral à lancer ce chantier.

## Lamia BEGIN

Depuis notre 51<sup>e</sup> congrès, un collectif en direction des comités d'entreprise, de la culture, le sport et le tourisme social a été mis en place. Il a déjà tenu deux réunions et élabore un questionnaire afin de connaître les pratiques et les attentes dans toutes nos organisations. Un état des lieux doit être fait.

## Bertrand LE BAS,

*Schaeffler de Calais*

La CGT est la seule organisation syndicale représentée dans notre entreprise (310 salariés). Nous n'avons que 0,5 % pour le budget de nos œuvres sociales mais nous nous battons tous les ans pour une augmentation générale des salaires. Nous utilisons surtout le comité d'entreprise pour ses aspects juridiques. Dans mon entreprise, 50 % des salariés sont syndiqués. Quand j'ai repris le syndicat, nous avions 8 syndiqués. Aujourd'hui, sur un atelier de 200 personnes, nous en avons 95.



# PRESENTATION DE L'APASCA



**Eric MOULINNEUF**  
Administrateur de l'APASCA

L'Apasca (Association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile) est une association. Elle n'a pas de prérogatives dans les entreprises. Il existe d'autres structures similaires dans d'autres branches mais très peu. C'est une solution possible pour répondre aux besoins des nombreux salariés qui n'ont pas accès à la culture ou aux loisirs par le biais d'un comité d'établissement.

L'Apasca est en quelque sorte le comité d'entreprise national des salariés des services de

l'Automobile : garages, loueurs, parkings, stations-services, autos-écoles, etc. Elle a été créée après mai 68 à l'initiative de la CGT et de la CFDT pour répondre à la carence de CE dans les petites entreprises de la Branche, puis inscrite dans la convention collective dix ans plus tard. C'est une association paritaire, gérée par dix administrateurs salariés et dix administrateurs patronaux. Même si la CGT n'y a que deux administrateurs, cette institution peut néanmoins répondre aux besoins de la fédération de la Métallurgie.

L'objectif prioritaire de l'Apasca est l'assistance du plus grand nombre d'ayants droits, sous forme individuelle, pour des vacances, des études, des aides sociales, des activités de loisirs ou culturelles.

Elle est financée par une cotisation à la charge exclusive des entreprises représentant 0,08 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 2,40 euros par mois et par salarié. Ce montant est malheureusement trop bas pour répondre aux demandes croissantes (60 000 en 2015).

Cette institution est très méconnue dans la branche puisque seuls 12 % des salariés en bénéficient. Nous nous efforçons d'y remédier en communiquant dans les garages, dans les stations-service, etc.

Son champ d'action recouvre toutes les entreprises qui appliquent

la convention collective des services de l'Automobile et des garages, soit 90 000 entreprises et 400 000 salariés.

Ses valeurs sont de :

- répondre au plus grand nombre de salariés de la profession ;
- allouer des aides en fonction des ressources, sur la base du quotient familial ;
- assurer une collaboration étroite avec les services sociaux de secteur pour mieux répondre aux besoins des salariés ;
- établir des partenariats avec des organismes de tourisme social pour obtenir des tarifs préférentiels.

Pour répondre à ses missions, l'Apasca intervient dans quatre secteurs d'activité.

## ► Secteur social-entraide

L'entraide répond aux besoins des salariés qui rencontrent des difficultés financières au quotidien (85 % des demandes sont formulées par manque de ressources).

Tous les mois, une commission sociale se réunit et étudie les dossiers qui lui sont soumis (entre 80 et 200 par mois). Les aides sont versées sous forme de secours non remboursables. Leur versement peut être conditionné à certaines démarches : mensualisation des charges, dépôt d'un dossier de surendettement à la Banque de France, etc.

Elles sont toujours versées aux créanciers.

## ► Secteur vacances

Dans ce domaine, l'Apasca propose différentes prestations :

- des séjours en village de vacances ;
- une participation sur une réservation en camping ;
- des séjours sportifs à l'UCPA, avec une participation de 25 % à 69 %
- une aide aux vacances des enfants (colonies, séjours linguistiques, stages sportifs, BAFA).

## ► Secteur Loisirs

L'Apasca propose également :

- une aide financière pour les salariés (et leur famille) pratiquant un sport ou de la musique dans un club ;
- une aide financière pour les salariés (et leur famille) souhaitant assister à un spectacle.

## ► Secteur Etudes

L'Apasca propose les prestations suivantes :

- une aide au financement des classes de découverte pour les enfants qui partent en séjour avec leur école ;
- une aide aux études pour les enfants qui poursuivent leurs études après la 3ème ;
- des classes de découverte professionnelle pour les enfants.

## ► Secteur Culture

L'Apasca octroie une aide à des projets à caractère aventureux ou artistique à des salariés ayant une passion et l'envie de monter un projet spécifique, en accordant chaque année une bourse d'or aux projets sélectionnés.

L'Apasca porte une attention particulière aux apprentis. Ainsi, les 27 000 apprentis des services de l'automobile peuvent bénéficier de toutes ses aides au taux le plus élevé. Elle apporte également une aide à l'apprentissage de la conduite moto ou automobile à tous les jeunes dès leur deuxième année de formation professionnelle. Cette aide, qui est de 200 euros pour le permis moto et de 300 euros pour le permis voiture, est versée directement à l'auto-école.

Un compte-rendu est rédigé par vos administrateurs CGT après chaque réunion du Conseil d'administration de l'Apasca et envoyé dans tous les syndicats CGT et des services de l'automobile et des garages par e-mail et par courrier.

L'Apasca récolte environ 12 millions d'euros de cotisations par an, dont 8,5 sont dédiés aux activités sociales et culturelles. Même si le patronat et les autres organisations syndicales veulent fonctionner à budget fermé, l'Apasca peut néanmoins offrir des

solutions pour aider les salariés qui travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.



## Q U E S T I O N S

### **Arnaud BERGERON** *Deshors Brive la Gaillarde*

**P**our ce qui concerne le financement du permis de conduire, en fait, ce sont les patrons qui se le financent avec l'argent de l'Apasca.

### **Eric MOULINNEUF**

**A**u début, c'était comme cela mais une nouvelle institution a été créée dans le secteur Solidarité/

Prévention, financée à égalité par les salariés et le patronat.

### **Stéphane FLEGEAU** *Membre du Bureau fédéral*

**L'**Apasca est un bon exemple des points sur lesquels nous devrions demander des droits nouveaux dans la convention collective nationale que nous essayons actuellement

de construire. Cela nous placerait dans une position de conquête de droits nouveaux pour l'ensemble des salariés de la Métallurgie.

### **Eric MOULINNEUF**

**I**l faut savoir que les salariés qui ont un CE dans leur entreprise peuvent eux aussi bénéficier des services de l'Apasca.



# QU'ATTENDONS-NOUS DES CE D'AUJOURD'HUI POUR DEMAIN ?

## Table ronde



### Jean-Pierre FILLEUL

Mutualiser, c'est mettre quelque chose en commun, partager, s'ouvrir aux autres, alors que la tendance actuelle est plutôt au repli sur soi. Il y a par ailleurs une mutualisation subie, lorsque des CE sont contraints de se regrouper à la suite d'une restructuration par exemple. Je parlerai pour ma part de la mutualisation volontaire, lorsque des CE qui en ont les moyens veulent venir en aide à de plus petits.

Mon entreprise (700 salariés) accueille des salariés d'autres entreprises en régie. Nous avons réfléchi à ce que nous pouvions faire pour eux et leur avons donné accès aux services offerts par les notre comité d'entreprise (patrimoine, festivités,

billetterie, etc.). Nous avons aussi ouvert cette possibilité aux intérimaires.

Nous avons ensuite mis en place une mutualisation sur le bassin d'emploi de Châtelleraut. Les plus anciens n'ont pas toujours été d'accord pour travailler avec des CE gérés par d'autres syndicats, il n'a pas été facile de les convaincre mais nous l'avons quand même mis en place. Nous nous sommes aussi tournés vers des associations et des très petites entreprises.

Outre notre esprit de solidarité, notre volonté de mutualisation avait pour but de faire des choses importantes. Ainsi, trente-deux comités d'entreprises et associations organisent un arbre de Noël qui accueille 10 000 personnes chaque année.

Nous avons aussi mutualisé nos activités

culturelles. Nous faisons par exemple venir des troupes de théâtre. Nous avons aussi créé, avec l'aide de la ville, le festival Jazzelleraut, à l'occasion duquel des concerts sont organisés chaque année dans des entreprises, des écoles, des maisons de retraite, etc.

Nous avons aussi pour souhait de mutualiser notre bibliothèque mais cela sera pour une prochaine étape. Nous avons également mutualisé nos activités sportives et comptons 22 sections. Nous avons enfin mutualisé notre patrimoine et y investissons par le biais de l'Ancav – qui peut vous aider dans vos projets de mutualisation.

Pour l'instant, cette mutualisation fonctionne sur le seul bénévolat et nous avons les moyens financiers et humains de la

gérer. C'est un premier pas vers la création d'un comité interentreprises, qui est une solution d'avenir. Il ne s'agit pas de nous enlever notre indépendance mais de nous doter de moyens supplémentaires pour venir en aide aux petits CE.

### Ahmed ABOULMADJ, *Trane Golbey*

Avant de parler de nos activités sociales et culturelles, je voulais vous présenter l'entreprise Trane, qui fabrique des climatiseurs industriels. En 2011, nous avons perdu les élections car nous n'avions pas assez préparé notre renouvellement générationnel. Nous avons donc reconstruit notre syndicat, élu un nouveau bureau, désigné deux nouveaux DS et un nouveau RS au CE,



rencontré les membres de l'USTM des Vosges et du bureau fédéral, etc. Après un gros travail sur notre vie syndicale (assemblées générales, campagnes de syndicalisation, formations syndicales, etc), nous sommes passés de trente à près de cent syndiqués. Lors des élections de 2015, nous avons obtenu 52 % des suffrages et sommes redevenus la première organisation syndicale de l'entreprise, ce qui montre bien qu'il existe une demande pour la CGT dans les entreprises et qu'il suffit d'aller vers les salariés pour créer avec eux une relation de proximité.

Concernant nos activités sociales et culturelles, nous organisons chaque année un arbre de Noël et un concours de pêche, ce qui permet aux salariés de mieux se connaître en dehors de l'entreprise et de renforcer leur cohésion.

Je ne développerai pas la question des chèques voyages et des chèques vacances, qui sont ancrés dans les mentalités aujourd'hui, même si je pense que nous devrions faire un travail pédagogique pour réorienter l'activité des CE vers le tourisme social.

### **Delphine BITHOREL,** *Lydall Saint-Nazaire*

Mon entreprise, filiale d'un groupe américain, fabrique des écrans thermiques pour les constructeurs automobiles. Elle compte 97 salariés, dont une vingtaine de syndiqués. Lorsque j'y suis arrivée voilà sept ans, il n'y avait qu'un seul syndicat : la CFDT. J'ai très vite monté une section syndicale

CGT qui, en trois ans, est devenue majoritaire et j'ai été élue secrétaire du CE.

Grâce à la convention de la Métallurgie de la Loire-Atlantique, nous avons un petit budget de fonctionnement, ainsi qu'un budget d'œuvres sociales qui s'élève à 5 500 euros par an (0,2 % de la masse salariale). Nous faisons essentiellement de la billetterie, ainsi que des recherches de bons plans pour le week-end mais sans participation car notre budget ne nous le permet pas. Notre direction nous remet également chaque année une enveloppe de 3 000 euros pour notre arbre de Noël auquel notre directeur est très attaché. Nous gérons aussi les chèques-vacances que nous avons obtenus lors des NAO de 2014. Nous avons mis en place, avec un cadre, des cours d'anglais dans les locaux de l'entreprise, puis mis des livres et des magazines à disposition des salariés dans la salle de pause.

Nous aimerions pouvoir faire plus mais le peu de dotation que nous percevons ne nous permet que le strict minimum. Il est évident que nous ne pouvons pas soutenir la comparaison avec les entreprises qui nous entourent mais je tire quand même mon chapeau à mon équipe car elle fait le maximum et en est remerciée par les salariés.

### **Dominique PERROT**

Il existe beaucoup d'exemples de mutualisation, essentiellement pour des arbres de Noël. Si nous parlons autant

de mutualisation, c'est parce que nous pensons qu'elle permettra d'aider ceux qui n'ont rien. Or il est possible d'obtenir des mutualisations avec des gros CE sans que cela demande des investissements faramineux, en travaillant notamment avec le réseau de l'Ancav. Je pense en effet que le réseau associatif peut être dans chaque région le CE de ceux qui n'ont rien, à la condition expresse que les gros CE y soient intégrés.

En matière de mutualisation, nous démarrons de rien. Pendant longtemps, la CGT ne s'est pas préoccupée des activités sociales et nos camarades qui gèrent les CE font ce qu'ils peuvent. On ne leur a pas toujours tout expliqué. Combien d'entre eux savent par exemple ce qu'est l'Ancav ?

### **De la salle**

Nous avons repris la gestion de notre CE en 2009. A l'époque, il n'y avait pas de mutualisation. Notre première expérience de mutualisation fut un arbre de Noël, grâce à une association partenaire

de l'Ancav et à Touristra. Après six ans, les salariés ne peuvent plus s'en passer et au fil du temps, la mutualisation s'est ancrée dans les mœurs. Nous avons aussi lancé un « Noël Solidaire », durant lequel tous les CE offrent, par l'intermédiaire d'associations, des places de spectacle à des chômeurs.

### **Dominique PERROT**

Au Technocentre Renault de Guyancourt, où travaillent beaucoup d'intérimaires, la CGT ne pourrait-elle pas réfléchir à la création d'un syndicat de site ? Je sais qu'il existe des CE qui font participer des intérimaires à leurs activités mais cela passe par une convention. Si nous voulons créer des syndicats de site, il faudra impérativement que nous nous posions la question de CE de sites.

### **Un délégué**

*Snecma Châtellerault*

Jean-Pierre Filleul a oublié de vous dire que voici quelques années, notre inter-CE a sauvé l'école du cirque de Châtellerault, qui





manquait de subventions. Malheureusement, à la CGT, nous ne sommes pas très forts pour mettre en valeur ce que nous faisons.

### **Dominique PERROT**

C'est l'une de nos grandes problématiques. Si nous avons mieux su « vendre » nos réalisations, nous n'en serions pas là pour les activités sociales et culturelles dans les CE. Il faut donc reconstruire, en sachant que cela est compliqué.

### **Un délégué**

*Snecma Corbeil*

Ce matin, un camarade a demandé pourquoi les CE ne participaient pas davantage à la complémentaire santé des salariés. Le gouvernement l'a rendue obligatoire mais je ne crois pas qu'il faille inciter les CE à les financer car cela aidera le patronat à s'en décharger.

Nous devons également réfléchir à l'utilisation que nous souhaitons faire des subventions versées aux

CE. Les nouveaux élus de CE n'ont peut-être pas toujours eu de formation mais je ne pense pas que tout vienne des anciens. Il faut confronter les idées, voir ce que nous pouvons proposer et travailler avec la confédération au développement dans les CE d'une activité qui comprendrait la solidarité et la mutualisation.

### **Ahmed ABOULMADJ**

La mutualisation, c'est l'avenir, car il n'y aura pas forcément plus de moyens pour les gros CE. Dans mon département par exemple, quatre ou cinq entreprises de 500 salariés organisent un arbre de Noël. Si nous arrivions à mutualiser tout cela, je suis sûr que cela nous coûterait moins cher et que tout le monde en profiterait, sans forcément que les grosses structures payent pour les petites.

### **Dominique PERROT**

La mutualisation, ce n'est pas forcément des grosses structures qui

payent pour des petites ; c'est avant tout un regroupement d'acheteurs pour payer moins cher. C'est là que les petites structures sont gagnantes, et cela ne coûte rien aux grosses.

### **Alain DERVIEUX,**

*Thales Air Systems Limours*

En cas de mutualisation volontaire entre CE, les petits CE bénéficient des activités des gros CE mais n'ont pas leur mot à dire. En revanche, entre deux CE de taille équivalente, il risque d'y avoir des guerres de chapelle et il n'est pas sûr que cela marche. Des choses peuvent quand même se mettre en place dans les grands groupes, comme chez Thomson, où les colonies sont totalement mutualisées au niveau national. Il faudrait déjà que les CE des grands groupes se parlent et négocient des subventions additionnelles de la part de la direction. Mutualisons d'abord dans les groupes avant de mutualiser dans les territoires.

### **Dominique PERROT**

La mutualisation ne concerne pas que les grands groupes. Son intérêt est de donner quelque chose aux petits CE en leur permettant par exemple de bénéficier des mêmes tarifs d'achat que les gros CE pour leur billetterie, ou de tarifs préférentiels pour des séjours dans les villages de l'Ancau, villages dont les CE gérés par la CGT devraient peut-être encourager la fréquentation par le biais d'une subvention supplémentaire, comme nous l'avions fait au Technocentre Renault. Cela montre bien que nous avons un vrai travail de fond à faire pour faire connaître notre patrimoine et encourager le tourisme social.

### **Jean-Pierre FILLEUL**

Aucun des CE qui participe à notre inter-CE n'en tire profit au détriment des autres. Chacun vient avec ses moyens et quand il y a un choix à faire, chacun compte pour une voix, quels que soient sa taille et ses moyens.

### **Stéphane COUTOUX,**

*Snecma Châtelleraut*

Jean-Pierre Filleul a aussi oublié de vous dire que nous organisons un festival inter-CE auquel participent 500 personnes et 12 CE. J'ajoute que si nous travaillons bien avec les CE gérés par d'autres syndicats, nous avons, en revanche, un peu de mal avec le nôtre. Si vous avez des pistes pour y parvenir, je suis preneur.



## Laurent Le Godec

*Renault*

Pour avoir participé à quelques initiatives prises par le collectif CE en région, je peux vous dire qu'il existe une multitude d'expériences et une véritable ambition de donner du sens aux activités sociales et culturelles. Pour la CGT, ces activités doivent contribuer à l'émancipation des salariés, tisser du collectif dans une société individualiste, recréer des liens dans le travail, etc. Je crois que la CGT a une responsabilité dans ce domaine mais qu'elle a pris du retard, retard qu'elle essaye de combler aujourd'hui par le biais de cette journée. Nous avons aussi besoin d'être ambitieux pour le monde du travail en général et de nous réapproprier la revendication pour le droit aux loisirs, à la culture et au repos pour tous pour la porter comme nous le faisons de la revendication pour le droit à l'emploi et à de bons salaires.

## Dominique PERROT

Il s'agit effectivement d'une vraie revendication. Pour revenir sur la mutualisation, n'y aurait-il pas moyen selon vous de mutualiser les activités sportives et culturelles par le biais des USTM ?

## Frédéric GIRAUD,

*Algeco Servon*

Le CE de mon entreprise (57 salariés), qui perçoit une subvention de 0,7 % de la masse salariale pour ses œuvres sociales, a adhéré à En Partance, ce qui nous

a permis de faire profiter nos salariés de billets pour des parcs de loisirs ou des spectacles à moindre coût. Nous avons aussi un comité central d'entreprise dont la commission Vacances regroupe tous les établissements français et fait bénéficier les salariés de séjours.

## Delphine BITHOREL

Si je te suis bien, pour m'en sortir, il faudrait que je me tourne vers les gros CE qui se trouvent dans mon bassin d'emploi, mais il faudrait aussi qu'ils soient gérés par la CGT.

## Dominique PERROT

Il faut essayer quand même. Je ne vois pas pourquoi un CE géré par un autre syndicat ne serait pas d'accord pour mutualiser si cela ne lui coûte rien.

## De la salle

Hormis Safran, la Seine-et-Marne accueille essentiellement des petites entreprises dont les CE ont peu de moyens et je pense effectivement que notre USTM doit les aider à mutualiser leurs moyens et leurs activités. Pour moi, c'est un des rôles des USTM.

## Dominique PERROT

Je pense moi aussi que les USTM sont un outil supplémentaire pour permettre et aux petits et aux gros syndicats de se rapprocher.



# CONCLUSION



**Frédéric SANCHEZ**  
*Secrétaire général de la FTM*

Il me semblait important d'avoir ce débat aujourd'hui, à l'heure où notre organisation est attaquée de toutes part par le patronat et les gouvernements successifs. Nous sommes en effet à contre-courant de l'idéologie que l'on veut inculquer à notre société. Nous devons donc apporter certaines réponses à nos camarades.

Lors de son dernier congrès, la Confédération a décidé de recréer un collectif sur cette question. Cette prise de conscience va nous permettre de construire, avec l'ensemble des fédérations, un projet sur les activités culturelles, de loisirs, etc., mais il faudra aussi que nous arrivions à passer de la théorie à la

pratique. Dans toutes vos interventions, vous avez employé des mots forts tels que « coopération », « mutualisation » ou « solidarité », auxquels j'ajouterai « rapport de forces ». Je pense en effet que si nous voulons faire bouger les CE, il faudra bien que nous discutions un jour du rapport de forces.

Nous avons besoin de réfléchir à la question de la mutualisation, qui est portée depuis plusieurs années par la fédération de la Métallurgie. Nous avons aussi besoin de réfléchir au lien entre syndicats de donneurs d'ordres et syndicats de sous-traitants car nous ne pouvons plus accepter que, dans des groupes de la Métallurgie tels qu'Airbus Toulouse, les salariés intérimaires et sous-traitants n'aient droit à rien. C'est pour cela que nous devons relancer notre réflexion sur la création de comités inter-entreprises. Nous avons eu la capacité, après la guerre, de mettre en place les comités d'entreprise et la Sécurité sociale, de développer les activités culturelles, sportives et de loisirs dans les comités d'entreprise et nous ne serions pas capables de réitérer cela aujourd'hui ? Cette question, nous devons nous la poser si nous voulons vraiment répondre aux préoccupations d'aujourd'hui.

Outre l'ouverture de l'Ancav au-delà de ses cinq fédérations fondatrices, il faut aussi poser la question des moyens des comités d'entreprises, pas seulement financiers mais également humains. La CGT doit porter la revendication d'une subvention équivalente à au moins 3 % de la masse salariale pour les activités sociales et culturelles et demander pour les élus de CE les moyens d'être efficaces. Reste maintenant à savoir si nous devons l'intégrer dans le champ revendicatif que nous porterons à l'occasion des négociations sur la convention collective nationale. Nous pourrions d'ailleurs avoir cette réflexion avec d'autres organisations syndicales qui connaissent les mêmes difficultés que nous dans certaines entreprises.

Nous devons sortir de cette journée avec l'ambition de réfléchir à un module de formation sur la spécificité des actions sociales et culturelles qui pourraient être décliné dans les territoires. Nous devons également réfléchir à la question de la précarité dans nos entreprises, en particulier à la situation des intérimaires. Nous avons aussi besoin de matériel pour aider nos camarades à porter cette question au plus près des salariés.

Il ne faut pas être défaitiste. La situation est certes très complexe et quand

on voit le programme des différents candidats à l'élection présidentielle, on ne peut être qu'inquiet pour l'avenir des comités d'entreprises et, plus largement, des instances représentatives du personnel. Nous ne devons rien lâcher sur cette question et en faire un débat public.

Les comités d'entreprises ne concernent que les entreprises de cinquante salariés ou plus. Quelle proposition la CGT peut-elle faire pour les salariés des entreprises plus petites ? Outre la création de comités interentreprises, ne devrions-nous pas porter une revendication pour que des CE soient créés dans des entreprises de moins de 50 salariés ?

Toutes ces questions méritent d'être développées. Nous voyons bien les difficultés et les réussites que connaît chacun d'entre nous et nous voyons bien que des convergences peuvent être travaillées pour porter un projet commun à toute la CGT sur les comités d'entreprises et notamment sur les activités sociales et culturelles.

à partir de  
**5€**  
/mois

## L'actu sociale et juridique des militants

**ABONNEZ-VOUS !**



### Bulletin d'abonnement

Société (Si nécessaire à l'expédition) .....

Nom ..... Prénom .....

N° ..... Rue .....

Code Postal ..... Ville .....

Fédération .....

Tél. .... Année de naissance .....

Mail .....

**NVO Bimédia Classique : 5€ /mois** ou 60€ /an

Le magazine papier - 10 n°/an + VO Impôts (NOUVEAU) + le magazine et ses archives en version web + l'accès « édition abonné » du site [nvo.fr](http://nvo.fr) avec : le droit du travail des salariés (relations individuelles), les modèles de lettres, les chroniques juridiques + la newsletter

**NVO Bimédia Intégrale : 12€ /mois** ou 144€ /an

NVO Bimédia Classique + la RPDS (Revue Pratique de Droit Social) papier - 11 n°/an + la RPDS et ses archives en version web + le droit du travail (relations collectives)

#### Payable

Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque .....

Banque .....

#### Par prélèvement automatique en :

2 fois, prélèvement semestriel  12 fois, prélèvement mensuel

### Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

#### Titulaire du compte

Nom ..... Prénom .....

N° ..... Rue .....

Code Postal ..... Ville .....

IBAN .....

BIC .....

#### Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : ..... Signature .....

#### Établissement teneur du compte

Nom .....

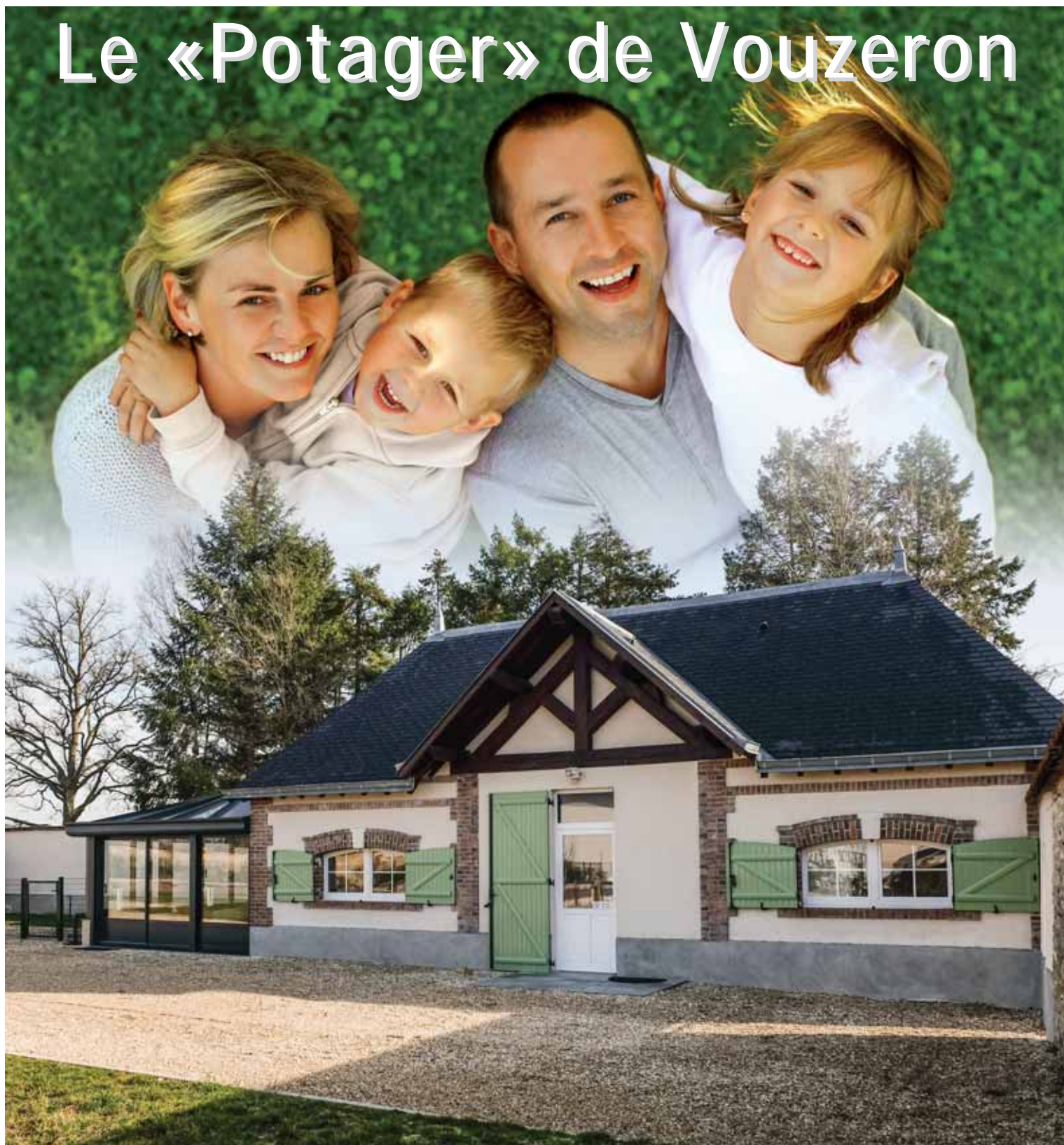
Adresse .....

Code Postal ..... Ville .....

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.



# Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne  
semaine et week end

Réservations possibles via Abritel ([www.abritel.fr/location-vacances/p1492982](http://www.abritel.fr/location-vacances/p1492982)) pour tous.  
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou [contact@ufm-idf.fr](mailto:contact@ufm-idf.fr)