Les activités culturelles des comités d'entreprise en Rhône-Alpes

Université Lyon 2 (Triangle) - Comité régional CGT Rhône-Alpes

Une étude financée par la DRAC et la Région Rhône-Alpes

Présentation de l'étude

- **Une recherche action financée par la DRAC et la région en 2014-2016** réalisée à partir de l'administration d'un **questionnaire** puis **des entretiens** auprès des élus en charge des activités culturelles au sein des CE
- **Questionnement central** : Quel rôle jouent aujourd'hui les CE dans l'accès aux pratiques culturelles ? Comment sont utilisés les outils financiers et logistiques dont ils disposent ? Que reste-t-il de l'aspiration à promouvoir la culture sur le lieu de travail et à faire reconnaître la dimension culturelle du travail humain ?
- **Prendre en compte les profonds bouleversements du monde du travail** (entreprises, emploi, travail, rapport au territoire)

Une recherche-action-formation

- Une équipe mixte, chercheurs / étudiants / syndicalistes
- Elaboration d'un questionnaire (102 questions, 3 grandes thématiques)
- Questionnaire administré dans 70 établissements de la région Rhône-Alpes (ensemble des départements) – rencontre de 110 personnes
- Choix méthodologique de passer le questionnaire en « face à face » / visite des locaux / discussions
- Deuxième phase de l'enquête : retour vers certaines entreprises (8 établissements) / réalisation d'entretiens

Les personnes rencontrées

- La quasi totalité sont des élus du CE ou des membres du CASC ou du COS – 8 sont des salariés du CE / 7 des DP ou DS
- **Membres de la quasi totalité des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA, Solidaires)**
- A noter que la près de la moitié des CE enquêtés sont gérés de façon pluraliste – 4 sont gérés par des élus sans étiquette

Secteurs d'activité (70 CE)

Secteurs d'activité	Nombre de CE enquêtés
Secteur privé marchand	55
Secteur privé non lucratif	7
Secteur public marchand	1
Fonctions publiques	7

Ventilation des établissements hors fonction publique (N=63)

Secteurs	Nombre de CE enquêtés
Industrie	35
Bâtiment	3
Tertiaire	21
Transport	3
Agricole	1

Taille des établissements visités (effectifs couverts par le CE)

Nombre de salariés	CE ou équivalents visités
Entre 50 et 99	7
100 à 199	14 (20%)
200 à 499	18 (25,7%)
500 à 999	15 (21,4%)
1000 à 1999	6
+ de 2000	8
Sans réponse	2

Situation économique

* **Le poids des restructurations**

- 60% des établissements enquêtés ont connu des restructurations lors des deux dernières années
- 54,2% annoncent des effectifs en baisse
- Dans 13 établissements, au contraire, les effectifs sont en hausse

Données sur le climat social qui sont très importantes : hiérarchie des priorités du côté des élus CE.

* **Un recours massif aux emplois précaires**

- Dans 91,4% des établissements, la direction a recours à des emplois précaires
 - CDD (pour 47 d'entre eux)
 - Intérim (43)
 - Temps partiel non choisi (15)
 - Agents contractuels (6)
- . Dans 58 établissements (82,2%) : **recours à des entreprises sous-traitantes**

Les CE contribuent-ils encore à corriger les inégalités sociales ?

- Phénomène d'externalisation des emplois ouvriers et employés vers le secteur des services aux entreprises / PME
 - Ce qui se traduit par le maintien de gros CE (au budget conséquent) car importance de la masse salariale / avec des modifications dans les majorités électorales / mais aussi des demandes (ex : refus du quotient familial / demande de voyages long séjour, etc.)
 - Situation de CE de ces entreprises où se concentre l'emploi peu qualifié : peu de moyens (taille entreprise / salaires) – difficultés pour des CE / moyens restreints et alloués le plus souvent à des formes de redistribution
- = l'inégale répartition sociale des pratiques culturelles entre ouvriers et cadres, par exemple, se trouve d'une certaine façon renforcée par la configuration du tissu productif**

Lieux de travail et lieu d'habitation

- **Sites et horaires de travail**

Dans 33 cas, un lieu de travail unique, dans 36 cas plusieurs lieux de travail fixes ou mobiles.

- Travail de jour (+de 50 % des salariés) : 46 établissements
- Travail posté (+ de 50 %) : 16 établissements

- **Lieu d'habitation (N=66) :**

Dans 9 cas, la majorité des salariés habitent dans la ville où le CE est implanté

Mais dans 80% des cas, la majorité des salariés résident à plus de 20km, voire à plus de 50 km de leur lieu de travail

Là aussi, intérêt de la question par rapport à la possibilité de ***rester ou de revenir sur le lieu de travail pour participer à une activité culturelle.***

Horaires

Quelques résultats

Une très forte disparité

- Des dotations très inégales : **de 0,2% de la masse salariale à 5,45%**

Répartition de l'échantillon (N=56) :

- Moins de 0,7% : 22%
- Entre 0,71% et 1% : 25%
- Entre 1,01% et 2% : 25%
- Plus de 2% : 28%

En euros

- 66 réponses exploitables, mais diversité de ce que recouvrent les ASC
- Entre 1400 et 6 000 000 euros
- Moins de 30 000 : 21%
- Entre 30 000 et 150 000 : 30,3%
- Entre 150 000 et 700 000 : 25,8%
- Plus de 700 000 : 22,9%

Moyens complémentaires

- Dans 67 cas (95,7%), mise à disposition d'un local (mais très forte disparité dans la taille de ces locaux) – et dans 75% des cas ce local se situe dans l'entreprise
- Dans 42% des cas, des salles complémentaires
- Importance de **la localisation de ces salles**, mais aussi de la possibilité d'accès au restaurant de l'entreprise (diffusion des informations)
- Dans 74% des cas, le local du CE se situe dans l'entreprise et dans 18%, il est à l'extérieur

= problèmes parfois d'accès restreint sur le site / ouverture sur le quartier

- Dans 16 CE ou équivalent (22,8% de l'échantillon), mise à disposition de personnel pour assurer le fonctionnement
- 41% emploient des salariés 13 CE emploient 1 salarié / 9 CE entre 2 et 4 et **6 CE plus de 5.**
- = postes qui couvrent les tâches de secrétariat administratif / comptabilité et seulement dans 3 cas animation culturelle et/ou sportive

Sur les activités culturelles mises en oeuvre

- 61 CE font de la billetterie pour les spectacles et le cinéma.
- 47 organisent un « arbre de Noël » dont 39 avec un spectacle vivant
- 28 organisent des visites d'exposition ou de musée
- 24 des visites urbaines
- 30 ont des bibliothèques (et 24 gèrent directement celles-ci)
- 13 des concerts dans l'entreprise
- 10 des expositions artistiques dans l'entreprise (dans 9 cas, œuvres réalisées par les salariés)
- 9 des rencontres avec des auteurs (initiatives comme des concours de lecture / prix / discussion autour d'un livre)
- 4 des débats sur des thèmes scientifiques
- 10 CE organisent directement des spectacles réservés aux salariés.

Aides à la création

- 8 CE enquêtés pratiquent des aides à la création (soutien à des compagnies, production d'un documentaire ou d'un film, soutien à l'édition d'un livre)
- 8 sont parties prenantes d'un festival – ex les CE tissent la toile (Isère)
- **Pratiques en amateurs** : dans 9 cas seulement sur 70

Sur les bibliothèques

- Une activité centrale dans l'histoire des CE
- Les CE qui en disposent dans l'échantillon relèvent très majoritairement du secteur industriel
- Taille des établissements variée : aussi bien dans des entreprises de moins de 200 que de plus de 2000 salariés
- Derrière la bibliothèque, une activité et une fréquentation très variées
- La question de la commande des livres

Des activités qui recouvrent des pratiques très diversifiées

- **Exemple de la billetterie :**
- 34 CE gèrent directement la billetterie (même si cela recouvre de fait des situations très différentes) – 19 passent par leur association inter CE
- 23 CE pratiquent plutôt des « coups de cœur », 20 un remboursement partiel, 24 l'obtention de tarifs préférentiels.
- Sur le choix des « coups de cœur » : dans 3 cas, le CE fait venir les artistes ou les metteurs en scène – dans 18 cas, présentation de ces coups de cœur dans une brochure.

Un indicateur d'activités culturelles

- Un **système de points** pour différencier les activités les plus répandues des moins répandues
- **Choix de 9 activités** : 2 points (bibliothèque, organisation de voyages longs, visite d'une exposition ou d'un musée, exposition et concert dans l'entreprise) ; 1 point (billetterie, arbre de Noël, organisation de séjours courts, sorties d'une journée)
- **Finalité de l'indicateur ?** Distinguer les CE dont l'activité se concentre sur certaines activités seulement des CE qui mettent en œuvre toute une gamme d'activités.

Ce que montre l'indicateur

- 4 groupes :
 - 27% des CE obtiennent entre 0 et 3 points
 - 31% entre 4 et 7
 - 27% entre 8 et 10
 - 15% entre 11 et 14
- 6 CE n'obtiennent qu'un seul point : parmi ceux-ci, 1 CE dont le budget atteint 500 000 euros (2% masse salariale)
- Ceux qui obtiennent entre 12 et 14 points (8 CE) : leur budget oscille entre 0,95% et 2,7% masse salariale, leur budget s'échelonne entre 250 000 et 2 millions d'euros.
- Le CE dont le budget culmine à 6 millions d'euros : 5 points

Quelques enseignements tirés de l'étude

- L'importance du budget est bien sûr décisive
- Mais vision trop réductrice : petits / gros CE
- Diversité des activités / prise de risque : initiatives prises par les élus, volontarisme qu'ils/elles se sentent capables d'assumer
- Rôle des individus – formation des élus – dynamisme des équipes – soutiens

- Dans 54 des CE (77%), les répondants indiquent que les activités culturelles font l'objet de débats entre les élus
- Il s'agit le plus souvent de débats sur les modalités pratiques (choix des destinations / organisation ou non de voyages / etc.), non sur les finalités de la politique culturelle
- Le choix de ces modalités pratiques est cependant intéressant en lui-même : rapport aux entreprises commerciales / organismes de tourisme social / choix des cinémas et salles de spectacles, etc.
- 29% des répondants estiment également que la gestion des ASC relève pour eux d'une tâche prioritaire

Enseignements (suite)

- Une tension entre des **attentes individuelles et des tentatives pour faire exister du collectif** : demandes de redistribution, pratiques individuelles, évolution du profil des salariés
- Le **poids du rapport au travail** : 68,5% des répondants estiment que parmi les freins à la participation figure « le peu d'envie de fréquenter des collègues de travail » (contre 54,2% des problèmes financiers)
- Les **enjeux de la mutualisation** : seuls 27% des CE enquêtés indiquent mutualiser certaines activités culturelles avec d'autres CE – pour 61%, pratiques qui ne sont pas envisagées ou qui ont été abandonnées.

- **L'isolement relatif de certains élus** : peu de contacts, peu d'échanges d'expériences (pour avoir des exemples de pratiques différentes) / ce qui pose la question du rôle des associations inter-CE notamment
- Les **démarches venant d'institutions culturelles** (présentation du programme auprès des élus du CE) sont déterminantes : elles permettent de sortir d'une approche uniquement marchande, d'aider les élus à proposer des choix.
- Les **enjeux de la formation** : l'élaboration d'une politique culturelles des CE passe **d'abord par la formation et l'implication** des élus CE (rapport actif aux différentes formes culturelles)

Pour prolonger...

- Une version plus longue de ce document existe. Pour le recevoir, écrire à sophie.beroud@univ-lyon2.fr
- Vous pouvez également lire :
- Sophie Bérout, François Duchêne, « La fabrique des activités culturelles par les élus des comités d'entreprise : des choix militants ? », *La Revue de l'Ires*, vol. 94-95, no. 1, 2018, pp. 91-114.