

SYNTHESE DE L'ETUDE

LES ACTIVITES CULTURELLES

DES COMITES D'ENTREPRISE EN RHONE-ALPES

(1ERE PHASE – APPROCHE QUANTITATIVE)

L'étude dont il est ici question a été réalisée durant l'année 2014 auprès de soixante-dix Comités d'Entreprise (ou équivalents dans les fonctions publiques). Il s'agit d'une étude par questionnaires qui a pour objectif de dresser un premier état des lieux, non exhaustif mais fortement significatif, des actions que mettent en place les CE en direction des salariés. L'étude est née d'une initiative du Comité régional CGT de Rhône-Alpes. Elle a été construite par Lise Bouveret du Comité régional en lien avec deux universitaires, Sophie Bérout de l'Université Lyon 2 et du laboratoire Triangle, François Duchêne de l'ENTPE et du laboratoire EVS-RIVES.

Cette étude par questionnaires constitue le premier volet d'une recherche plus large, conçue sur deux années, et qui bénéficie d'un financement conjoint de la DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles) et de la Région Rhône-Alpes.

*

* *

Les Comités d'entreprise, des outils originaux pour œuvrer au rapprochement entre travail et culture

Entre 1945, date de leur création et le milieu des années 1980, un certain nombre de CE ont joué un rôle important en termes de diffusion des pratiques culturelles et d'accès aux loisirs (Leterrier, 1993 ; Pattieu, 2009). Le positionnement des comités d'entreprise est profondément original puisque c'est au travers de la sphère du travail que les élus au sein de ces derniers s'adressent aux salariés, développant ainsi leurs initiatives sur un terrain différent des institutions culturelles liées aux collectivités territoriales ou à l'Etat. Lors de la création des comités d'entreprise en 1945, le législateur a voulu renforcer le contenu de la démocratie sociale, en consolidant les outils au service des salariés et en étendant la conception

des droits de ces derniers : le droit à la culture et aux loisirs relevant pleinement d'une démocratie qui ne devrait pas s'arrêter aux portes de l'entreprise (Le Crom, 2003). Le législateur a par là même reconnu aux élus du personnel et aux syndicats un rôle important dans le domaine de l'éducation populaire et dans la démocratisation des politiques culturelles, institutionnalisant d'une certaine façon des traditions déjà fortement présentes au sein du mouvement ouvrier. Cette capacité d'intervention s'est traduite dans de nombreuses réalisations, depuis la promotion des pratiques de lecture via la constitution d'importantes bibliothèques jusqu'à l'organisation de résidences d'artistes dans des entreprises et/ou des soutiens actifs à des créations théâtrales, musicales, littéraires ou autres.

Mais qu'en est-il aujourd'hui ? Que reste-t-il de cette aspiration à promouvoir la culture sur le lieu de travail et, en même temps, à reconnaître la dimension éminemment culturelle du travail humain ? Comment sont utilisés les outils financiers et logistiques dont disposent les CE ? C'est de cette question centrale que nous avons souhaité partir, dans le cadre de cette étude, en prenant en compte les profonds bouleversements que le monde du travail a connu depuis trente ans : transformations dans la structure des entreprises avec une très forte concentration financière qui s'est accompagnée, dans le même temps, de processus de filialisation et de sous-traitance (Boltanski, Chiapello, 1999) ; transformation dans les formes de l'emploi (très forte progression de la précarité) et dans l'organisation du travail.

Une recherche-action originale, menée par des syndicalistes et des chercheurs

Dès les prémices du projet, il est apparu qu'il ne s'agissait pas de commander une étude « extérieure » à des universitaires, mais bien de mettre en œuvre une recherche-action, susceptible, en fournissant des éléments de connaissance, d'engendrer des discussions au sein des réseaux militants et de contribuer à la dynamisation des élus et des équipes syndicales. Dans cet objectif, nous avons opté pour un dispositif original sur le plan méthodologique. Nous avons souhaité constituer une équipe de recherche mixte, réunissant des élus de CE, des chercheurs et des étudiants. Une première session de travail, en janvier 2014, a permis, en partant de l'expérience d'élus dans des CE de diverses entreprises de taille variable, mais aussi de membres de COS ou de CASC au sein de la fonction publique territoriale, d'établir un questionnaire comptant 102 questions et abordant trois grandes thématiques (données sur les entreprises, moyens du CE, type d'activités proposées).

Ce questionnaire a ensuite été administré **dans 70 établissements de la région Rhône-Alpes** par des binômes constitués, à chaque fois, d'un militant syndical et d'un chercheur (étudiant ou enseignant-chercheur). Le questionnaire a été passé en face à face, lors d'une rencontre physique (et non par téléphone) ce qui a nécessité non seulement des prises de contact, mais aussi le déplacement dans l'ensemble des établissements enquêtés.

Ce dispositif méthodologique a ainsi permis **d'aller à la rencontre de 110 personnes et de visiter les locaux mis à la disposition des CE ou structure équivalentes par les employeurs**. Il a été très utile pour recueillir nombre d'informations complémentaires à celles contenues dans le questionnaire et pour

échanger de façon plus approfondie avec les personnes rencontrées. Parmi celles-ci, **la quasi totalité sont des élus du CE ou des membres du CASC ou du COS** (8 sont des salariés du CE et 7 des délégués du personnel ou des délégués syndicaux). Ce sont donc principalement des syndicalistes qui ont été vus, **membres de la quasi-totalité des organisations** (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, Unsa, Solidaires) bien qu'une dominante CGT soit logiquement présente dans l'échantillon.

Un fait est cependant important à noter ici : **près la moitié des CE dans lesquels nous avons enquêté sont gérés de façon pluraliste, par des accords entre différents syndicats et quatre sont animés par des élus sans étiquette**. De plus, on aurait tort de penser que les appartenances syndicales sont nécessairement prescriptives de conduites : comme nous le verrons plus loin, la réalité est plutôt celle d'élus de terrain qui, d'une certaine façon, se « débrouillent » dans leur entreprise pour tenter d'animer les activités sociales et culturelles, si tant est qu'ils aient le temps, les moyens et la disponibilité d'esprit pour le faire.

Tableau 1 : répartition géographique des 70 établissements enquêtés

Départements	Nombre de CE ou équivalents enquêtés
Ain	5
Ardèche	4
Drôme	7
Isère	17
Loire	4
Rhône	19
Savoie	12
Haute-Savoie	2

Enfin, la répartition géographique à laquelle nous avons aboutie respecte le poids économique des différents départements, à l'exception de la Haute-Savoie et de la Loire. Les difficultés rencontrées pour pondérer l'échantillon des établissements enquêtés sont liées à la façon dont nous avons procédé : nous avons dû activer différents réseaux de contacts grâce aux associations inter-CE, ainsi qu'aux unions locales et départementales. Mais il a parfois été difficile de joindre des personnes au sein du CE (notamment dans les PME-PMI) et toutes n'ont pas accepté de nous recevoir.

Les principales caractéristiques des établissements enquêtés

En termes de secteurs d'activité, les 70 établissements enquêtés se répartissent de cette façon: **55 relèvent du secteur privé marchand, 7 du secteur privé non lucratif, 1 du secteur public marchand et 7 de la fonction publique territoriale.** Parmi les 63 établissements hors fonction publique, **35 proviennent de l'industrie, 21 du tertiaire (en incluant l'ensemble des services, comme la mutualité et la santé), 3 du transport et 1 du secteur agricole.** Nous avons ainsi réussi à établir une réelle diversité qui est à mettre en relation avec la taille des entreprises. En effet, si l'histoire d'une entreprise et l'ancienneté du CE sont des éléments importants pour éclairer les activités qui sont menées, sa taille et par conséquent le volume du budget dont dispose le CE (qui est également liée à la composition interne du salariat) constituent des variables déterminantes. Il nous semblait donc indispensable de construire un échantillon suffisamment diversifié pour intégrer des Petites et Moyennes Entreprises (PME) comme des entreprises de plus grande taille.

Tableau 2 : la taille des 70 établissements enquêtés (effectifs couverts par le CE)

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

La situation économique des entreprises fournit également des données riches en enseignements car elle éclaire ce qui se joue en interne pour les salariés, soit une situation de confiance si le carnet de commande est rempli pour les deux années à venir et si l'entreprise embauche régulièrement, soit au contraire une situation dominée par l'inquiétude quant à un avenir proche. Dans un contexte de crise, il n'est guère étonnant que cette deuxième configuration soit la plus fréquente. **60% des établissements enquêtés ont aussi connu des restructurations, sous différentes formes, au cours des deux années précédentes** (pourcentage qui tendrait à s'élever davantage encore si nous avions pris une période plus longue pour référence) et **54,2% annoncent des effectifs en baisse.** Dans 13 établissements cependant, les effectifs sont en hausse : il s'agit dans quelques cas d'entreprises du secteur industriel ou du secteur tertiaire qui développent un produit ou un savoir-faire sur un segment de marché porteur. Dans d'autres cas, l'augmentation des effectifs est liée à une fusion entre des établissements ou des rachats.

Ces éléments sur le climat social sont bien sûr à mettre en relation avec la façon dont les élus au CE pensent leurs priorités : face à des restructurations et à des Plans sociaux d'entreprise (PSE), à des rachats successifs, il devient difficile de dégager du temps pour réfléchir aux activités sociales et culturelles (ASC) et le plus souvent, les élus préfèrent reconduire l'existant ou ne trouvent pas le temps ni l'énergie nécessaire pour organiser, par exemple, un voyage collectif. Des activités sont ainsi progressivement abandonnées. Ces élus craignent, de plus, que les salariés ne les suivent pas, en raison du contexte, dans de telles initiatives. Mais l'inverse ne se vérifie pas pour autant. Un contexte de relative stabilité, ou de croissance, exceptionnel dans un environnement en crise, ne favorise pas nécessairement le développement de nouvelles activités.

Dans la quasi totalité des établissements enquêtés (91,4% du total), la direction a recours à des emplois précaires, qu'il s'agisse de CDD, d'intérim, de temps partiel non choisi ou d'agents contractuels dans la fonction publique. Des salariés mis à disposition par des entreprises sous-traitantes interviennent sur le site de l'entreprise dans 82,2% des cas. L'existence de ces différents statuts sur un même lieu de travail soulève la question des ayants-droits aux prestations offertes par le CE.

La question des ayant-droits et des inégalités sociales

Les activités sociales et culturelles proposées par les CE ne s'adressent pas qu'aux salariés, mais à leur famille (conjoint et enfants), dimension qui est à prendre en compte pour mesurer l'impact qu'elles peuvent avoir. **L'échantillon se divise en deux grandes parts : les entreprises où les ASC concernent également les retraités et celles où ces derniers ne figurent pas parmi les ayant-droits.** Il convient de noter, en effet, que le poids relatif des retraités n'est pas sans poser problème dans un certain nombre de cas. Des solutions telles que le vote d'un budget spécifique ou l'accès restreint à certaines activités (en particulier des pratiques amateurs existant depuis longtemps dans certaines entreprises, comme la pêche ou le cyclotourisme, etc.) permettent parfois de répondre à la demande sociale émanant des anciens travailleurs, tout en réservant l'essentiel du budget pour les actifs et leurs familles. Mais, de façon globale, les CE sont confrontés au vieillissement de la population et à la tendance à l'appauvrissement d'une partie des retraités. Ces enjeux de solidarité intergénérationnelle se retrouvent par rapport aux alternants et aux apprentis qui ont légalement accès aux ASC et pour qui cet accès aux loisirs et à la culture peut constituer une véritable opportunité, mais dont le salaire pèse relativement peu dans la constitution du budget du CE.

La question de la solidarité entre les salariés est également posée par l'importance du recours aux emplois précaires et à la sous-traitance. **Dans 32% seulement des établissements concernés, les intérimaires bénéficient après un certain laps de présence d'un accès soit à une partie des équipements et des activités proposées (bibliothèque, locations, etc.), soit à la totalité de ceux-ci.** La situation pour les salariés mis à disposition est encore plus problématique. Le CE doit en effet établir une convention avec le CE de l'entreprise sous-traitante pour qu'une part du budget de cette dernière soit reversé à la première afin de couvrir l'accès aux

ASC des travailleurs mis à disposition. Dans la majorité des cas, cette possibilité n'est même pas envisagée. Dans une minorité de cas, des équipes militantes, parfois dans le cadre de la préparation des élections professionnelles (puisque depuis la loi de 2008, les salariés mis à disposition peuvent choisir de voter dans l'entreprise au sein de laquelle, *de facto*, ils travaillent), ont cherché à créer les conditions juridiques pour que l'accès aux ASC soit élargi. Mais le volontarisme sur ce plan se heurte à bien des obstacles, à commencer par le refus des entreprises sous-traitantes de communiquer sur les salaires de leurs employés. **Les enjeux des contrats commerciaux entre ces dernières et les entreprises utilisatrices priment largement ici sur des considérations telles que l'inégale distribution sociale des pratiques culturelles.**

Le phénomène est aujourd'hui bien connu, notamment dans l'industrie mais aussi dans les grandes entreprises du tertiaire : une partie des emplois ouvriers et employés sont ainsi externalisés vers le secteur du service aux entreprises. Les salariés de ce secteur, généralement en emplois précaires, connaissent deux types de situation : soit, dans les agences d'intérim par exemple ou les grandes entreprises de nettoyage, ils n'ont de fait pas accès aux prestations d'un CE qui est souvent très éloigné de leur lieu de travail effectif, soit ils travaillent pour des PME et dépendent d'un CE de taille réduite qui ne propose que de modestes prestations. **L'inégale répartition sociale des pratiques culturelles, entre ouvriers et cadres par exemple, se trouve ainsi renforcée par la configuration du tissu productif.**

Les données du questionnaires rendent bien compte de ce phénomène puisque dans près de la moitié des établissements enquêtés, les élus nous ont indiqué que le 2^e ou le 3^e collèges était devenu le plus important, avec une progression des emplois fortement qualifiés. Cette situation est particulièrement marquée dans l'industrie. La proportion prise par les emplois d'ingénieurs, cadres et techniciens se traduit d'une double façon : elle contribue à l'augmentation de la masse salariale et par là-même à celle du budget du CE ; elle se traduit par des modifications dans les majorités électorales, favorisant en particulier l'accès de la CFE-CGC à la direction d'un nombre important de CE. De forts contrastes en découlent et mériteront d'être creusés dans la suite de l'étude. Dans des entreprise qui ont externalisé une large partie des emplois d'exécution, un CE le plus souvent bien doté sur le plan financier et dynamique doit répondre aux demandes en termes de loisirs émanant d'une population cadre (ou assimilée) dont les pratiques et les goûts culturels tendent à être ceux des fractions supérieures des classes moyennes. **Dans des entreprises de plus petite taille où se concentrent le salariat d'exécution, la situation est tout autre : les élus manquent le plus souvent de moyens pour répondre à la fois à des demandes de redistribution sociale liée à la faiblesse des salaires et pour lancer des initiatives collectives.**

Par-delà la question des ayants-droits se pose, bien sûr, celle des usages par les salariés des prestations proposées par les CE. Notre étude n'aborde pas cette question, mais fournit des éléments rendant compte de l'existence de difficultés structurelles. **Dans un peu plus de 80% des établissements, la majorité des salariés résident à plus de 20km, voire à plus de 50km, de leur lieu de travail.** L'importance de ces distances rend très fragile toute activité culturelle proposée sur le site de l'entreprise, en soirée par exemple. Pour que des activités soient suivies, elles doivent avoir lieu au moment de la pause déjeuner : mais celle-ci est souvent très courte et, de plus, les ouvriers ou opérateurs en travail posté n'ont pas la même

latitude que des employés administratifs, des techniciens ou des cadres pour décider de l'usage de leur pause déjeuner. Le temps de travail passé sur le lieu de l'entreprise est, de ce point de vue, un temps fortement contraint qui laisse peu d'espace pour des formes de participation différentes. Le temps de loisir est pour sa part associé au hors travail et par là même au lieu de vie.

Des CE aux moyens très inégaux

La taille des entreprises comme la composition interne du salariat constituent les deux variables les plus importantes pour éclairer les moyens dont dispose le comité d'entreprise. On sait que l'attribution d'un budget de fonctionnement (0,2% de la masse salariale) relève d'une obligation légale dans le secteur privé. 8 CE de l'échantillon ne le perçoivent cependant pas, mais cela s'explique en raison d'accords d'entreprises spécifiques (mis à disposition de moyens qui dépassent, de fait, les 0,2%). Dans la fonction publique territoriale, les 7 CASC/COS enquêtés reçoivent également une dotation de la part de l'employeur.

La subvention spécifique pour les ASC est déterminée dans la quasi totalité des cas par un pourcentage de la masse salariale. Dans une minorité de cas, il s'agit d'un montant fixe ou d'un pourcentage associé à un montant fixe (parfois déterminé par salarié). Les élus rencontrés estiment que ce budget spécifique pour les ASC est en diminution dans leur entreprise dans 30% des cas, en augmentation dans 30% et stable dans 35%.

Mais le résultat le plus significatif est ici l'écart existant dans l'établissement de ce pourcentage : **il s'échelonne, dans notre échantillon de 0,2% de la masse salariale à 5,45%**. Sur la totalité des réponses exploitables (56 CE ou équivalents), un peu moins d'un quart des établissements (21%) disposent d'un budget qui représente moins de 0,7% de la masse salariale et 28% un budget qui oscille entre 2 et 5,45%. Nous nous sommes intéressés à ces deux groupes. Du côté des CE dont le budget repose sur un pourcentage assez faible (ce qui n'implique pas automatiquement que le budget soit faible en volume), figurent pour moitié des établissements de moins de deux cent salariés, mais aussi trois entités comptant entre 500 et 1000 salariés. Ces trois derniers relèvent du secteur associatif et de la fonction publique territoriale. Le reste de cet ensemble provient aussi bien du secteur industriel que tertiaire. Du côté des CE dont le budget est déterminé par un pourcentage relativement élevé (entre 2 et 5,45%) se trouvent logiquement davantage de grandes entreprises (7 établissements au-dessus de 500 salariés dont 3 au-dessus de 1000), mais aussi deux établissements de moins de 200 salariés et 7 établissements entre 200 et 500 salariés. Ce pourcentage, on le sait, relève d'une négociation au sein de l'entreprise et dépend largement des rapports de force en interne, de la présence syndicale, etc.

Nous avons également demandé le montant en euros du budget annuel consacré aux ASC. Il convient ici d'être prudent puisque certains élus nous ont indiqué une somme qui inclut, par exemple, les fonds nécessaires au fonctionnement de la cantine ou du restaurant d'entreprise (voire parfois de la mutuelle). Les montants énoncés concernent, de plus, aussi bien les activités sociales que culturelles. Nous obtenons cependant 66 réponses exploitables. Là encore, la disparité des moyens frappe

d'emblée : ces budgets spécifiques aux ASC vont de 1400 euros à 6 millions d'euros.

Tableau 3 : le budget en euros des CE ou équivalents (N=66)

Budget en euros	% des établissements enquêtés
Moins de 30 000	21
Entre 30 000 et 50 000	30,3
Entre 150 000 et 700 000	25,8
Plus de 700 000	22,9

Quel est le profil du groupe des plus « gros » CE, ceux dans le budget dépasse les 700 000 euros ? Sans surprise, les grands établissements (du privé ou de la fonction publique territoriale) dominent dans ce sous-ensemble, avec plus de deux mille salariés. Mais ce qui est intéressant est que l'on y trouve également 1 établissement comptant entre 200 et 500 salariés et 4 établissements entre 500 et 1000 salariés. Si le secteur industriel est le plus représenté, le secteur tertiaire est également présent.

Outre son budget propre, un CE dispose de moyens complémentaires. **Si la mise à disposition d'un local est effective dans la quasi totalité des cas (95,7%), la réalité de celui-ci peut fortement différer, du point de vue de la surface allouée, de son état, du nombre de pièces utilisables, de sa localisation.** Dans 75% des établissements enquêtés, le local du CE se situe dans l'entreprise et dans 42%, les élus disposent de pièces complémentaires. Le fait que le local du CE soit dans l'enceinte du lieu de travail n'est cependant pas une garantie suffisante pour un accès aisé : l'entrée dans les différentes zones de l'entreprise peut, en effet, être contrôlé et peut nécessiter la possession d'un badge. Le fait d'être situé sur un lieu de passage, près du restaurant collectif, constitue un atout aux yeux de certains élus.

Moins d'un quart des CE de l'échantillon bénéficient, en plus de leur budget de fonctionnement et du budget spécifique des ASC, de mises à disposition de personnels. Ils sont, en revanche, un peu plus de 41% à employer directement des salariés, généralement pour assurer des fonctions liées au secrétariat et à la comptabilité. **Des emplois salariés orientés vers l'animation sociale et culturelle n'existent que de façon très minoritaire.** 15 CE de l'échantillon salarient deux salariés ou plus (soit 20%) : dans les autres cas, il s'agit d'emplois à temps partiel, voire de recours à des associations. Il est certain que la gestion d'emplois salariés par les élus constitue une tâche difficile, que beaucoup n'estiment pas dans leur mission, ni dans leur conception d'un mandat de représentant du personnel. Pour autant, le fait de disposer d'une présence intermittente ou permanente dans les locaux du CE peut aussi constituer un levier pour le développement et le suivi des activités culturelles.

La forte disparité dans les moyens dont bénéficient les CE ainsi que les enjeux soulignés plus haut par rapport à la concentration des emplois précaires dans certains secteurs et dans certains types d'entreprise constituent autant d'éléments

qui suggèrent de s'intéresser **aux pratiques de mutualisation**. Ces dernières semblent cependant peu répandues. **Seulement 19 CE (27%) de l'échantillon indiquent ainsi mutualiser certaines activités culturelles avec des CE d'autres entreprises ou établissements alors que 43 (61%) précisent qu'ils ne font pas, soit qu'ils en aient abandonné la pratique, soit qu'ils ne l'aient jamais envisagé.** Si cette option s'avère donc minoritaire, il n'en reste pas moins qu'elle a pu être mise en œuvre dans les années récentes par 4 des CE enquêtés : il s'agit là d'un moyen qui peut permettre de relancer des activités (tels que des voyages collectifs par exemple) ne rencontrant pas assez de succès en interne. Certains CE offrent par solidarité le spectacle associé à l'Arbre de Noël à des enfants démunis, via des relais associatifs. Mais la plupart des CE misent plutôt sur leur insertion dans des associations inter-CE (42 sont adhérents dans un réseau de ce type) que sur des relations bilatérales avec des entreprises situés dans le même quartier ou la même zone industrielle. Les deux ne sont évidemment pas incompatibles et il sera intéressant, dans la suite de l'étude, de mieux cerner les apports pour les élus CE d'une appartenance à un réseau inter-CE comme les entraves qui surgissent dans les projets éventuels de mutualisation d'activité.

Typologie des activités proposées

Dès le début de cette étude, nous avons choisi de laisser ouverte la définition de ce que recouvre la « culture » ou les activités culturelles pour un comité d'entreprise. Il ne s'agit pas, en effet, de classer de bonnes ou de mauvaises pratiques, mais de comprendre les représentations que des élus entretiennent de l'action culturelle, du périmètre de celle-ci, des attentes dans ce domaine des salariés et des difficultés qu'ils estiment rencontrer.

Nous avons soumis une liste d'activité à nos enquêtés, liste établie à partir de l'expérience des militants actifs dans notre groupe de travail et rendant compte de pratiques culturelles et de loisirs, tout en laissant bien sûr la possibilité d'indiquer d'autres activités. Cette liste a produit des effets sur nos enquêtés car si, de façon majoritaire, ils se sont retrouvés dans certaines activités (billetterie, arbre de Noël, sorties pour des parcs de loisirs), l'énoncé d'autres « possibles » (concerts dans l'entreprise, conférences-débats avec des auteurs, débats sur des thèmes scientifiques, aide à la création, etc.) a surpris certains élus.

Les résultats obtenus donnent une description à plat. Elle permet de déceler une certaine hiérarchie dans les activités : **la plus courante (61 des 70 CE) étant la pratique de la billetterie pour le cinéma et des spectacles, puis l'organisation d'un « Arbre de Noël » avec un spectacle vivant (47 CE).** Autres données intéressantes : 28 d'entre eux organisent des visites d'exposition ou de musée, 24 des visites urbaines, 13 des concerts dans l'entreprise. Enfin, 7 CE pratiquent des aides à la création et 9 sont partie prenantes d'un festival.

En ce qui concerne les bibliothèques qui ont pu constituer, lors des années 1950-60, de véritables outils de démocratisation de l'accès aux savoirs au sein de territoires ruraux ou péri-urbains qui étaient encore peu dotés en structures culturelles (Leterrier, 1993), elles apparaissent aujourd'hui comme un héritage que beaucoup d'équipes ne savent plus très bien comment gérer. **30 CE de l'échantillon**

disposent ainsi d'une bibliothèque et ils sont 24 à s'en occuper directement. Sans surprise, ces CE relèvent très largement du secteur industriel. En revanche, la taille des établissements est variée : des bibliothèques de CE existent aussi bien dans des entreprises de moins de 200 salariés que de plus de 2000. Pour autant, le maintien d'une bibliothèque ne signifie pas qu'une véritable activité s'y déploie et nombre de bibliothèques « vivent », avec une fréquentation très résiduelle. D'autres continuent cependant à être très fréquentées par les salariés et à servir de lieux pour l'organisation d'activités complémentaires (expositions par exemple).

A partir de ces premiers éléments, il nous a semblé intéressant de construire un **indicateur d'activités culturelles**. Nous avons ainsi déterminé un système de points pour différencier les activités les plus répandues (la billetterie par exemple) des moins répandues (organisation d'un concert dans l'entreprise, d'une exposition, etc.), mais aussi pour pointer des activités qui s'inscrivent, d'une certaine manière dans une tradition d'éducation populaire que les CE ont pu porter dans leur histoire (bibliothèques, voyages collectifs). Enfin, il s'agit de distinguer les CE dont l'activité se concentre sur certaines activités seulement des CE qui mettent en œuvre toute une gamme d'activités¹. Le total des points obtenus peut aller de zéro à 14.

Que nous montre cet indicateur ? Il permet de répartir notre échantillon de 70 CE en 4 groupes : 27% obtiennent entre 0 et 3 points, 31% entre 4 et 7, 27% entre 8 et 10 et 15% entre 11 et 14. Ainsi, près de 3 CE sur 5 ont un indicateur égal ou inférieur à la moyenne, **ce qui montre que seul un nombre réduit de CE met en œuvres une palette diversifiée d'activités culturelles**.

Notons ensuite que 6 CE n'obtiennent qu'un seul point dont 1 CE dont le budget culmine pourtant à 500 000 euros (déterminé à 2% de la masse salariale). Il s'agit d'un CE du tertiaire pourtant ancien (créé en 1945) qui a renoncé progressivement aux activités qui étaient menées (abandon de la bibliothèque, de la commission voyage, etc.) pour ne pratiquer d'une part que de la billetterie cinéma et pour répartir, d'autre part, le budget du CE en autant de chèques-cadeaux (rentrée scolaire, Noël, chèques vacances). Ce CE gère par ailleurs un parc de mobil-homes. Il ne s'agit pas en ce sens de lui dénier toute action, mais de montrer que malgré un budget conséquent, il ne met en œuvre que très peu d'activités culturelles.

Quelles sont, à l'inverse, les caractéristiques des CE qui obtiennent entre 12 et 14 points dans ce classement ? Il est intéressant de noter ici que ce sont des CE dont le budget oscille entre 0,95% et 2,7% de la masse salariale de leur entreprise (on ne trouve donc pas ici ceux qui s'appuient sur les pourcentages les plus élevés) et qu'en chiffres absolus, ces budgets s'échelonnent entre 250 000 et deux millions d'euros. L'entité dans notre échantillon dont le budget culmine à six millions d'euros n'obtient, à titre d'exemple, que cinq points. Quel est l'intérêt de ces résultats ? Ils montrent, nous semble-t-il, que pour être déterminant, l'ampleur du budget dont dispose le CE ne fait pas tout. La construction de cet indicateur permet de valoriser la diversité dans l'offre culturelle qui est proposée, mais aussi la prise de risque (les activités relativement « rares »). **Or, ce sont deux dimensions qui renvoient aux initiatives prises par les élus, au volontarisme qu'ils se sentent en capacité d'assumer.**

¹ Nous avons retenu neuf activités pour construire cet indicateur, en attribuant deux points à certaines (Bibliothèque, organisation de voyages longs, visite d'une exposition ou d'un musée, exposition et concert dans l'entreprise) et un point à d'autres (billetterie, Arbre de Noël, organisation de séjours courts, sorties d'une journée).

Cette piste d'analyse invite ainsi à questionner davantage les conditions d'exercice des mandats CE, la formation des élus sur les enjeux culturels, la façon dont ils ont été conduits à s'intéresser à ces questions et à les prendre en charge. Lors de la passation des questionnaires, nous avons recueilli de nombreux témoignages sur un sentiment d'isolement sur ces enjeux, nombre d'élus ne trouvant pas dans des structures proches des ressources nécessaires pour penser justement une plus grande diversité dans les activités proposées.

Une tension entre des attentes individuelles et des tentatives pour faire exister du collectif

En effet, ce sont bien les élus au comité d'entreprise qui fabriquent, d'une certaine manière, le panel des activités proposées aux salariés. Ils agissent en fonction du budget dont ils disposent, mais aussi des représentations qu'ils ont des attentes des salariés, de l'idée qu'ils se font des pratiques de ces derniers et de leur connaissance de leur situation sociale. La dernière partie du questionnaire portait sur ces enjeux de perception. 51,4% des élus rencontrés estiment ainsi que leurs options dans le domaine culturel sont « assez soutenues » et 17,1% « peu soutenues ». Outre que ce résultat est d'autant plus fragile qu'il renvoie à des opinions formulées sur l'instant, il appelle surtout l'attention car les élus les plus entreprenants ont, contrairement à toute attente, plutôt l'impression de ne pas être suivis quand d'autres, installés dans des pratiques plus routinières, estiment être « très soutenus ».

Dans nombre de cas, il existe une véritable pression, que les élus ont en quelque sorte intériorisée, pour une forme de redistribution sociale. Le budget des activités sociales est ainsi ventilé principalement en divers chèques cadeaux distribués à différentes occasions (rentrée scolaire, Noël, Fête des mères...) qui constituent de véritables compléments de salaires. Certaines équipes d'élus CE choisissent de restreindre quelque peu le choix des salariés en optant pour des chèques « ciblés » (chèques culture pour 24% d'entre eux, chèques livres pour 17%), mais cela reste minoritaire. Les pratiques de redistribution sont en règle générale justifiées par rapport au niveau des salaires. Surtout, une fois instaurées, il est extrêmement difficile pour des élus au comité d'entreprise de revenir sur ce qui apparaît comme des « acquis » pour les salariés et qui constituent pour eux des routines établies dans l'administration du budget. Une double contrainte agit ici : celle de la situation sociale d'une majorité de salariés et celle de la sanction électorale éventuelle.

Mais ces pratiques de redistribution sont également défendues par les élus CE au motif qu'elles répondent à des habitudes de consommation individuelles chez les salariés et que des activités plus collectives (une sortie commune pour une exposition, une visite urbaine, etc.) sont en fort recul. Nombre d'élus CE préfèrent ainsi pratiquer une politique de remboursement « après coup » des billets de spectacle, laissant le choix aux salariés de leurs activités. Les rares initiatives concernent alors l'acquisition de billets de cinéma à prix réduit, mais là encore sans procéder à une sélection préalable des salles de cinéma (ce sont en général des billets pour l'ensemble des cinémas d'une ville qui sont proposés aux salariés, qu'il s'agisse de multiplex ou de salles indépendantes).

Deux dimensions s'imbriquent donc ici : la satisfaction de demandes liées au pouvoir d'achat en baisse des salariés et la prégnance d'une approche marchande des « biens culturels ». Au cours de l'enquête, nous avons rencontré des élus CE pour qui la prédominance de ce rapport marchand à la culture ne pose aucun problème et au contraire, même, simplifie leur démarche (il s'agit alors de diviser le budget en autant de chèques cadeaux pour le nombre de salariés). Mais nous avons surtout rencontré **des élus pris dans la gestion d'une tension permanente entre la volonté de satisfaire la majorité des salariés de l'entreprise et le désir de mettre en place des activités un peu différentes, donnant davantage de place au collectif**, à des formes d'éducation populaire. Il est donc difficile de séparer strictement les deux types d'activités : les équipes réalisant des opérations culturelles un peu ambitieuses (proposition de spectacles choisis à l'avance, organisation de spectacles pour Noël, propositions de voyages avec une dimension culturelle) le font tout en s'efforçant de mettre également en œuvre des formes de redistribution et de répondre aux demandes individuelles. Les différences d'approche dans les pratiques se jouent parfois sur des points relativement réduits, mais qui ont leur importance : le fait de proposer des « coups de cœur » sur des spectacles par exemple, quitte à rencontrer un succès relatif, comme le font 32% des CE enquêtés ou de maintenir l'idée de sorties collectives, de proposer des voyages combinant un minimum de programme « imposé » (une visite de musée avec un guide) et du temps libre en lien avec des organismes de tourisme social, etc.

*

* *

Les prolongements de l'étude en 2015

Sur la base de ces premiers résultats, une deuxième phase de l'étude sera menée en 2015 à partir d'une méthodologie plus qualitative (recueil d'expériences et de parcours via des entretiens). Nous avons choisi d'approfondir trois grands thèmes : **le rapport au territoire, la construction de la démarche culturelle au sein des CE et les effets de la transformation du salariat et des pratiques culturelles**. Le premier thème sera l'occasion de comprendre les dynamiques d'insertion du CE par rapport à son environnement (autres entreprises, structures culturelles, etc.) et d'étudier la construction d'outils originaux (mutualisation, réseaux inter-CE, etc.). Le deuxième vise à comprendre comment une réflexion individuelle et collective sur les activités culturelles se met en place dans certains CE, comment elle est entretenue et surtout transmise. Quelles sont les expériences, les rencontres, les trajectoires qui favorisent un relatif dynamisme sur ces questions ? Enfin, le troisième thème permettra de mettre en regard la sociologie interne des entreprises ou des administrations (Statut socio-professionnel , âge, sexe) et la diversité dans les pratiques culturelles existantes, qu'elles s'expriment en termes de demandes adressées au CE ou dans les représentations qu'en ont les élus.

Références bibliographiques :

Boltanski Luc, Chiapello Eve, 1999, *Le Nouvel esprit du syndicalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

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

Leterrier Jean-Michel, 1993, *La culture au travail, essai de politique culturelle*, Paris, Editions sociales.

Pattieu Sylvain, 2009, *Tourisme et travail, de l'éducation populaire au secteur marchand (1945-1985)*, Paris, Presses de Sciences-Po.

Note établie en janvier 2015.

Pour des informations complémentaires sur cette étude, merci de contacter : sophie.beroud@univ-lyon2.fr et/ou l.bouveret@cgtra.org